

Pecyn Cyhoeddus



Cyngor Sir
CEREDIGION
County Council

Neuadd Cyngor Ceredigion, Penmorfa,
Aberaeron, Ceredigion SA46 0PA
ceredigion.gov.uk

26 Mehefin 2023

Annwyl Syr / Fadam

Ysgrifennaf i'ch hysbysu y cynhelir Cyfarfod o Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cymunedau Iachach yn Hybrid/ Siambr y Cyngor - Penmorfa, Dydd Llun, 3 Gorffennaf 2023 am 10.00 am i drafod y materion canlynol:

- 1. Croeso ac Ymddiheuriadau**
- 2. Datgelu buddiant personol (gan gynnwys datganiadau chwipio) Atgoffir aelodau am eu cyfrifoldeb personol yn datgan unrhyw fudd personol a budd sydd yn rhagfarnu yn gysylltiedig â materion a gynhwysir yn yr agenda hwn yn unol â darpariaethau Deddf Llywodraeth Leol 2000, Cyfansoddiad y Cyngor a Chod Ymddygiad Aelodau. Yn ogystal, mae'n rhaid i Aelodau ddatgan unrhyw chwip plaid gwaharddedig a roddwyd ar Aelod yng nghyswllt y cyfarfod yn ôl Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011.**
- 3. Heriau recriwtio yn y Gwasanaethau Llesiant Gydol Oes (Tudalennau 3 - 16)**
- 4. Gwasanaeth Cefnogi Taliadau Uniongyrchol (Tudalennau 17 - 32)**
- 5. Adroddiad ar y Gofrestr Tai (Tudalennau 33 - 52)**
- 6. I gonsidro'r Rhaglen Waith 2023/24 (Tudalennau 53 - 58)**
- 7. Cofnodion o'r Pwyllgor diweddera ac unrhyw faterion sy'n codi ohonynt (Tudalennau 59 - 64)**

Atgoffir yr Aelodau y dylent lofnodi'r Gofrestr Bresenoldeb

Darperir Gwasanaeth Cyfieithu ar y Pryd yn y cyfarfod hwn ac mae croeso i'r sawl a fydd yn bresennol ddefnyddio'r Gymraeg neu'r Saesneg yn y cyfarfod.

Yn gywir



Miss Lowri Edwards

Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Gwasanaethau Democrataidd

**At: Gadeirydd ac Aelodau Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cymunedau Iachach
Weddill Aelodau'r Cyngor er gwybodaeth yn unig.**

Cyngor Sir Ceredigion

ADRODDIAD I'R:	Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cymunedau Iachach
DYDDIAD:	3 Gorffennaf 2023
LLEOLIAD:	Hybrid
TEITL:	Heriau recriwtio yn y Gwasanaethau Llesiant Gydol Oes
PWRPAS YR ADRODDIAD:	Cyflwyno i'r Pwyllgor ddiweddariad am recriwtio a chadw staff Gofal Cymdeithasol. Ceisio adborth ynghylch yr hyn a wnaed hyd yma ac awgrymiadau ar gyfer unrhyw opsiynau eraill. A cheisio ymrwymiad gan yr Aelodau Etholedig i gymeradwyo gweithio mewn partneriaeth â Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda i bwysu a mesur cyfleoedd arloesol a chreadigol i ddarparu datrysiadau mwy hirdymor.
RHESWM PAM FOD Y PWYLLGOR CRAFFU WEDI GOFYN AM YR WYBODAETH:	Cael gwybod am yr heriau cyfredol a'r camau a gymerwyd gan y gwasanaeth

Cyd-destun

Mae dyletswydd gyfreithiol ar y Cyngor i ddarparu gwasanaethau statudol diogel i'r rheiny â'r angen mwyaf yng nghymunedau Ceredigion. Er mai Cyfarwyddwr Statudol Gwasanaethau Cymdeithasol y Cyngor sy'n ysgwyddo cyfrifoldeb dros hyn yn y pen draw, mae cyfrifoldeb ar y sefydliad i gynorthwyo'r Cyfarwyddwr Statudol i sicrhau bod y cyfrifoldebau hyn yn cael eu cyflawni'n effeithiol ac mewn modd sy'n arwain at wasanaeth diogel.

Ar y gwaethaf, byddai'r perygl o beidio â chael gwasanaeth diogel yn peri risg i fywyd defnyddwyr y gwasanaeth, a byddai'n peri risg ariannol sylweddol ac yn dreth ar gapasiti staff pe bai'r Cyngor yn destun mesurau arbennig. Er bod staff asiantaeth yn cael eu defnyddio yn ein strwythurau gofal cymdeithasol, pan fo recriwtio'n anodd, mae cost gwneud hynny'n gyfystyr â gwerth am arian o ystyried y rhan hollbwysig y maent yn ei chwarae i gynnal gwasanaeth diogel. Mae ein staff asiantaeth yn cael eu dewis yn ofalus a'u rheoli'n dda i sicrhau bod anghenion y Cyngor ac anghenion defnyddwyr ein gwasanaeth yn cael eu bodloni. Fel y gwelwch o'r wybodaeth a ddarperir drwy'r adroddiad, mae'r her recriwtio ym maes gofal cymdeithasol yn un genedlaethol ac yn un sy'n debygol o barhau oni bai fod Llywodraeth Cymru'n canolbwyntio'n fanwl ar y materion hyn.

Bu i Arolygiaeth Gofal Cymru arolygu ein gwasanaethau i blant ac i oedolion ym mis Mawrth 2023. Ar ôl arolygiad trylwyr, bu i'r arolygwyr ddarparu adroddiad eithriadol o gadarnhaol a

Tudalen 4

oedd yn darparu llawer o enghreifftiau o'r gwaith da helaeth sy'n digwydd bob dydd ac yn cyfeirio at yr arweinyddiaeth gref a geir ar lefel uwch. Bu iddynt hefyd gydnabod y meysydd i'w gwella a gyflwynwyd gennym iddynt, a bu iddynt gadarnhau nad oedd unrhyw feysydd lle nad ydym yn cydymffurfio.

Recriwtio a chadw gweithlu o'r maint priodol yw un o'r heriau mwyaf sylweddol y mae llywodraeth leol, a'r sector cyhoeddus yn gyffredinol, yn ei hwynebu, gyda chyfraddau'r swyddi gwag yn cynyddu ym mhob maes. Yn ogystal ag egluro'r heriau mewn manylder, mae'r adroddiad hwn hefyd yn cofnodi'r ffordd y mae'r Cyngor yn defnyddio dulliau arloesol a chreadigol i geisio ymateb i'r heriau hynny.

Mae'r gallu i ddenu ac i gadw talent yn hollbwysig i gynnal gweithlu medrus sy'n gallu darparu gwasanaethau o ansawdd i'n cymunedau. Mae'r Cyngor yn cyflogi gweithlu o oddeutu 3,700 o weithwyr mewn gweithlu cyfwerth ag amser llawn o oddeutu 2,600 o weithwyr, a hwnnw'n weithlu benywaidd i raddau helaeth gyda thua 66% yn fenywod.

Rydym wedi bod yn wynebu her gynyddol o ran recriwtio a chadw staff yn ein gwasanaethau gofal cymdeithasol Llesiant Gydol Oes, yn enwedig dros y deunaw mis diwethaf, ar ôl cyfnod COVID. Mae'r gwasanaethau hyn yn cyflogi gweithlu o oddeutu 700 o weithwyr mewn gweithlu cyfwerth ag amser llawn o 500, ac mae canran uwch na'r cyfartaledd corfforaethol o'r gweithlu yn fenywod, sef 74%.

O blith y swyddi hyn, mae 240 yn cefnogi gwasanaethau statudol ac mae 45 (19%) o swyddi gwag yn y gwasanaethau hyn ar hyn o bryd, gyda 21 ohonynt yn cael eu llenwi gan staff asiantaeth. O blith y 460 o swyddi sy'n weddill, ceir 88 (19%) o swyddi gwag, ond dim ond naw o'r swyddi hyn sy'n cael eu llenwi gan staff asiantaeth, a hynny yn ein cartrefi preswyl a'n Tîm Galluogi.

Mae'r staff asiantaeth sy'n llenwi swyddi yn ein gwasanaethau statudol yn cynnwys yr wyth aelod o'r tîm a reolir drwy drefniant ag Innovate Services. Fe'u penodwyd yn sgil ymarfer caffael, a dyfarnwyd y contract am gyfnod cychwynnol o chwe mis, gyda'r opsiwn i estyn y contract am hyd at chwe mis mewn blociau tri mis. Er nad yw'r tîm wedi'i gynnwys o fewn cwmpas ariannol yr adroddiad, mae'r gwerth ychwanegol a ddarperir ganddo i'r sefydliad, a'i rôl yn helpu i gynnal gwasanaeth diogel, yn amlwg.

Pwrpas yr adroddiad hwn yw rhoi trosolwg ar y problemau recriwtio a chadw staff y mae'r gwasanaethau hyn yn eu hwynebu, yn ogystal ag amlinellu'r gwaith sy'n mynd rhagddo ar hyn o bryd i fynd i'r afael â'r heriau hyn.

Ystyriaethau ariannol

Bu angen defnyddio adnoddau allanol mewn sawl maes Gofal Cymdeithasol i ategu'r staff craidd a gyflogir yn uniongyrchol gan y Cyngor. Nid yw pob un o'r meysydd hyn o fewn cwmpas yr adroddiad hwn. Er eglurder, nid yw'r adroddiad hwn yn trafod swydd y Cyfarwyddwr Statudol (sydd eisoes wedi bod yn destun adroddiad ar wahân i'r Cyngor Llawn) na'r tîm penodedig sy'n gweithio o dan gontract ym maes Gofal wedi'i Gynllunio, y cyfeirir ato uchod, sy'n gontract

Tudalen 5

penodol a gomisiynwyd (y mae'r Aelodau eisoes wedi cael adroddiad briffio ar wahân yn ei gylch).

Y meysydd sy'n weddill sy'n rhan o gwmpas yr adroddiad hwn yw'r swyddi Gweithwyr Cymdeithasol Proffesiynol a lenwir gan staff asiantaeth, a'r swyddi Gweithwyr Gofal a Chymorth yng nghartrefi gofal yr awdurdod lleol yn bennaf (gyda rhywfaint o ddefnydd ohonynt yn y Gwasanaethau Gofal a Galluogi wedi'u Targedu). Mae'r rhan fwyaf o'r data'n deillio o gipolwg a gymerwyd ym mis Ebrill 2023.

i) Swyddi Gweithwyr Cymdeithasol Proffesiynol

O ran swyddi Gweithwyr Cymdeithasol, roedd 21 o weithwyr asiantaeth yn llenwi swyddi a oedd yn gysylltiedig â Gwaith Cymdeithasol. Ar gyfartaledd, roedd yn costio £32k yr wythnos, gyda'r cyfraddau awr a dalwyd yn amrywio o £41.00 i £56.25 yr awr. Mae'n amlwg bod cost ychwanegol ynghlwm wrth ddefnyddio gweithwyr asiantaeth, ond caiff y gost hon ei gwrthbwysu'n rhannol gan yr arian sy'n cael ei arbed o ran y swydd wag gysylltiedig. O ddefnyddio Gweithwyr Cymdeithasol asiantaeth, ceir cost ychwanegol nodweddiadol ar sail flynyddol o £20k i £30k y flwyddyn.

	Gweithiwr Cymdeithasol £'000	Uwch- ymarferydd £'000
Cost fel cyflogai (gydag argostau)	49	54
Cost gydag asiantaeth (ar sail 44 wythnos)	69	84
Gwahaniaeth	20	30

Y gost ychwanegol i'r Cyngor yw'r premiwm a delir am weithiwr asiantaeth (gan nodi nad yw'n cael ei dalu os yw'n sâl neu ar wyliau blynyddol ac na wneir unrhyw gyfraniadau cyflogwr tuag at bensiwn) o'i gymharu â'r gyllideb wreiddiol ar gyfer y swydd y mae'n ei llenwi, yn ogystal â swm ehangach sy'n cael ei arbed o ran nifer y swyddi gwag yn gyffredinol, oherwydd nid yw pob swydd wag yn cael ei llenwi gan weithiwr asiantaeth.

	Yr wythnos £'000
Arbediad gros o'r 42 swydd wag o fewn Gofal Cymdeithasol (ac eithrio tair swydd Cymorth Busnes sy'n rhan o'r Gwasanaethau Democrataidd)	37
Llai ffactor swyddi gwag yn y gyllideb sylfaen	-9
Arbediad net sydd ar gael	28
Cost wythnosol staff asiantaeth (21 ar hyn o bryd)	32
Gwahaniaeth net / Diffyg	4

Mae cyfanswm y gost net yn y maes hwn hefyd wedi elwa ar rywfaint o arian grant a ddaeth i law yn 22/23 ac a ddefnyddiwyd i'r eithaf lle bynnag yr oedd modd (er na fydd hwn o reidrydd yn arian cylchol ac felly dylid ei ystyried yn arian untro).

ii) Swyddi Gweithwyr Gofal a Chymorth

Tudalen 6

Yng nghartrefi gofal yr awdurdod lleol, ochr weithredol y sifftiau 24/7 sydd angen eu llenwi. Ar hyn o bryd, mae'r defnydd nodweddiadol o staff asiantaeth yn rhoi cost net o tua £20k yr wythnos, ond mae hyn yn amrywio o wythnos i wythnos gan ddibynnu ar y gofynion gweithredol. Mae'r cyfraddau awr a delir i asiantaethau am swyddi Gweithwyr Gofal a Chymorth ac Uwch-weithwyr Gofal a Chymorth yn amrywio o £25.99 i £47.00. Y rheswm dros y gwahaniaeth mawr rhwng y symiau hyn yw bod y cyfraddau awr uwch yn cael eu codi am weithio ar ddydd Sadwrn, dydd Sul a gwyliau'r banc.

Yn y maes hwn, er bod gwrthbwysiad ariannol rhannol eisoes wedi'i gynnwys yn y gost net yr wythnos (gan fod y gyllideb sylfaenol yn darparu ar gyfer yr oriau gweithredol sy'n ofynnol i redeg pob cartref), nid yw mor sylweddol oherwydd nid oes swyddi gwag ehangach sy'n cynorthwyo'r sefyllfa, oherwydd mae'n ofynnol llenwi pob sifft i gynnal cymarebau staffio digonol. Mae'r premiwm a delir o ran cost staff asiantaeth hefyd yn amrywio gan ddibynnu ar y math o sifft sy'n cael ei llenwi – mae ar ei uchaf ar gyfer sifft sylfaenol yn ystod y dydd ar ddiwrnod o'r wythnos – premiwm o 85% (£14.03 gan gynnwys argostau o'i gymharu â £25.99 asiantaeth), ond mae hyn yn gostwng i ddim ond 11% ar gyfer noson gŵyl banc.

Felly, mae cost net sylweddol yn codi o ddefnyddio staff asiantaeth yng nghartrefi gofal yr awdurdod lleol, ac nid yw ond yn cael ei lliniaru ar hyn o bryd drwy danwariant mewn rhannau eraill o'r Porth Gofal, sef Gwasanaethau Dydd a Gwasanaethau Gofal a Galluogi wedi'u Targedu.

Problemau recriwtio ym maes gofal cymdeithasol

Mae problemau recriwtio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru wedi bod yn destun pryder cynyddol dros y blynyddoedd diwethaf. Ymhlith rhai o'r prif heriau y mae'r sector gofal cymdeithasol yn eu hwynebu mae:

- 1. Prinder gweithwyr:* Ceir prinder gweithwyr gofal cymdeithasol proffesiynol profiadol a chymwysedig yng Nghymru. Mae'r galw am wasanaethau gofal cymdeithasol wedi bod yn cynyddu oherwydd mae'r boblogaeth yn heneiddio, mae nifer yr achosion ag anghenion gofal cymhleth yn cynyddu, ac mae'r ddeddfwriaeth wedi newid. Serch hynny, nid yw nifer y bobl sy'n ymuno â'r proffesiwn wedi cynyddu ochr yn ochr â'r galw.
- 2. Cyflogau is ac amodau gweithio gwael:* Mae swyddi gofal cymdeithasol yn aml yn gysylltiedig â chyflogau isel ac amodau gweithio heriol. Mae llawer o weithwyr gofal yn ennill yn agos at yr isafswm cyflog ac mae hyn yn peri iddi fod yn anodd denu a chadw gweithwyr proffesiynol medrus. Hefyd, gall natur y gwaith ofyn llawer yn gorfforol ac yn emosiynol, gyda llwythi gwaith trwm a llwythi achosion mawr sy'n gallu peri i bobl chwythu'u plwc. Mae gweithwyr cymdeithasol yng Nghymru yn aml yn cael cyflogau is na phroffesiynau eraill lle mae angen i'r gweithwyr feddu ar gymwysterau tebyg ac ysgwyddo cyfrifoldebau tebyg. Gall cyflogau a pheccynnau buddion annigonol rwystro ymgeiswyr posibl rhag ystyried gwaith cymdeithasol fel gyrfa neu beri i weithwyr cymdeithasol chwilio am well tâl mewn sectorau eraill.

Tudalen 7

- 3. Prinder cyfleoedd i ddatblygu ac i gamu ymlaen mewn gyrfa:* Gall prinder cyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa ac i ddatblygu'n broffesiynol yn y sector gofal cymdeithasol rwystro unigolion rhag dilyn gyrfaedd hirdymor yn y maes hwn. Gall prinder llwybrau clir i gamu ymlaen ac i ddatblygu'n broffesiynol beri i'r sector fod yn llai deniadol i ddarpar ymgeisywyr.
- 4. Canfyddiad negyddol o'r sector:* Yn aml, ni chafodd digon o werth ei roi ar y sector ac mae wedi cael ei stigmatiddio, gan arwain at ganfyddiad negyddol o'r proffesiwn. Gall hyn rwystro unigolion rhag ystyried gofal cymdeithasol fel dewis gyrfa posibl, ac mae hyn yn cyfrannu at yr heriau recriwtio.
- 5. Gwahaniaethau daearyddol:* Gall problemau recriwtio fod yn fwy amlwg mewn ardaloedd gwledig ac anghysbell. Gall mynediad cyfyngedig at hyfforddiant neu gyfleoedd gwaith beri iddi fod yn anodd denu a chadw gweithwyr gofal cymdeithasol yn yr ardaloedd hyn.
- 6. Cydbwysedd bywyd-gwaith a straen:* Gall gwaith cymdeithasol ofyn llawer yn emosiynol ac achosi straen. Gall natur y gwaith, lle bydd y gweithwyr yn ymdrin â sefyllfaoedd heriol ac yn cynorthwyo unigolion sy'n agored i niwed a'u teuluoedd, effeithio ar gydbwysedd bywyd-gwaith gweithwyr cymdeithasol. Gall lefelau uchel o straen a diffyg cydbwysedd bywyd-gwaith beri i'r proffesiwn fod yn llai atyniadol i ddarpar weithwyr.

Problemau cadw staff ym maes gofal cymdeithasol

Mae cadw ein gweithwyr yr un mor bwysig â'u recriwtio, ond mae sawl her ynghlwm wrth gadw ein gweithwyr. Ceir cysylltiad agos rhwng problemau cadw staff gofal cymdeithasol a'r heriau recriwtio y mae'r sector yn eu hwynebu, fel y'u nodir uchod. Ymhlith rhai o'r prif ffactorau sy'n cyfrannu at broblemau cadw staff mae:

- 1. Cyflogau is a gwobrwyon annigonol:* Mae cyflogau swyddi gofal cymdeithasol yng Nghymru yn aml yn isel o'u cymharu â'r cyfrifoldeb a ysgwyddir a galwadau'r swyddi. Mae llawer o weithwyr gofal yn ennill yr isafswm cyflog, neu dâl sy'n agos ato, ac mae hyn yn peri iddi fod yn anodd cadw gweithwyr proffesiynol medrus a phrofiadol. Gall gwobrwyon a chydabyddiaeth annigonol am waith caled ac ymroddiad gweithwyr gofal arwain at ddiffyg boddhad yn y swydd ac at drosiant staff.
- 2. Amodau gweithio heriol:* Gall gofal cymdeithasol ofyn llawer yn emosiynol ac yn gorfforol, gan ei bod yn ofynnol i weithwyr gofal gynorthwyo unigolion ag anghenion cymhleth. Mae natur heriol y gwaith, gan gynnwys yr oriau hir, y llwythi gwaith trwm, a'r adnoddau prin, yn gallu cyfrannu at straen, at sefyllfa lle mae gweithwyr yn chwythu'u plwch, ac at ddyhead i adael y proffesiwn.
- 3. Prinder cyfleoedd i ddatblygu ac i gamu ymlaen mewn gyrfa:* Gall prinder cyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa ac i ddatblygu'n broffesiynol arwain at ddiffyg cymhelliad a diffyg boddhad mewn swydd ymhlith gweithwyr gofal cymdeithasol. Heb llwybrau clir i dyfu ac i ddatblygu, gall unigolion deimlo eu bod yn aros yn eu hunfan, a gall hyn gyfrannu at drosiant staff.

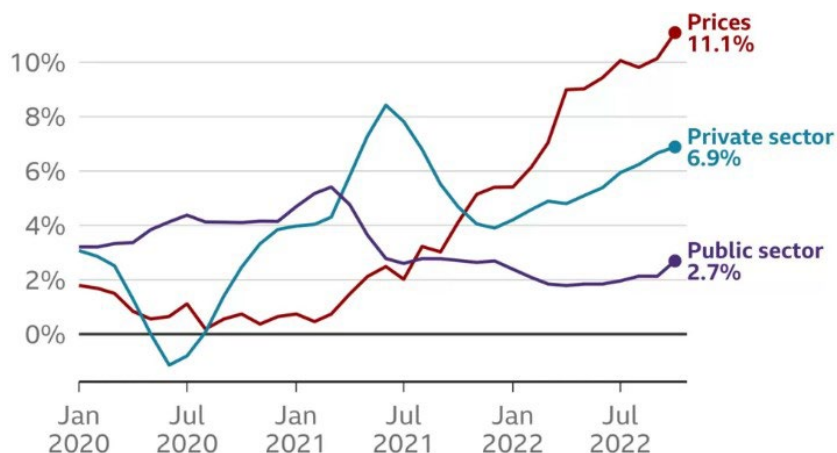
Tudalen 8

4. *Treth emosiynol a syrffed tosturi*: Gall gofalu am unigolion sy'n agored i niwed fod yn dreth emosiynol ar weithwyr gofal. O ddod i gysylltiad parhaus â sefyllfaoedd anodd a thrawmatig, heb gymorth emosiynol priodol, gall arwain at syrffed tosturi a straen seicolegol, gan beri i weithwyr gofal adael y proffesiwn.

Cyflogau llywodraeth leol

Un o'r heriau mwyaf yw lefelau cyflogau llywodraeth leol. Mae pob awdurdod lleol yn rhwym wrth drefniadau bargeinio cyflogau cenedlaethol nad ydynt wedi'u cysylltu'n awtomatig ag arian gan lywodraeth ganolog. Mae ystyriaethau'r cynllun gwerthuso swyddi sydd ar waith ar draws llywodraeth leol hefyd yn peri iddi fod yn anodd cynnig cyflogau a pheccynnau buddion mwy cystadleuol mewn swyddi penodol. Gall hyn arwain at drosiant staff uwch wrth i gyflogeion chwilio am swyddi sy'n talu'n well mewn manau eraill, yn aml yn y sector preifat, a swyddi â chyflogau tebyg ond llai o alwadau gwaith.

Cymharu cyflogau'r sector cyhoeddus, cyflogau'r sector preifat, a'r cynnydd mewn prisiau (CPI) hyd at fis Hydref 2022



Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol

Mae Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol (Cymru) (ADSS Cymru) wrthi'n rheoli prosiect i weithio tuag at ddibynnu llai ar weithwyr cymdeithasol asiantaeth ar draws gwasanaethau cymdeithasol i blant. Rhagwelir y bydd cyfle i ystyried gwaith tebyg ar gyfer gweithwyr cymdeithasol i oedolion yn y dyfodol. Mae'r prosiect wedi llunio Addewid Cymru Gyfan i leihau nifer y gweithwyr cymdeithasol asiantaeth a gyflogir gan yr awdurdodau lleol. Ymhlith y camau a gymerir yn unol â'r Addewid mae peidio â chyflogi gweithwyr cymdeithasol sydd wedi gadael eu swyddi gydag awdurdod lleol i ymuno ag asiantaethau, lleihau'r gyfradd awr a gynigir i weithwyr cymdeithasol asiantaeth er mwyn iddi fod yn debycach i gyfraddau tâl awdurdodau lleol, ac ailnegodi cyfradd tâl gweithwyr asiantaeth a gyflogir ar hyn o bryd i gytuno ar swm is.

Mae ADSS (Cymru) yn cydnabod bod rhaid cyflwyno'r newid yn raddol, ac mae angen rhoi dewisiadau amgen i awdurdodau lleol yn hytrach na defnyddio asiantaethau drud. Hyd yma, nid yw'r prosiect wedi cynnig unrhyw ddatrysiadau amlwg.

Tudalen 9

Serch hynny, mae ymrwymo i Addewid Cymru Gyfan yn ymrwymiad i roi'r gorau i ddefnyddio gweithwyr asiantaeth, ac mae hyn yn creu risg y bydd staff asiantaeth yn ymadael i gynnal eu hincwm. Byddai hyn yn peri i'r awdurdodau lleol fod mewn sefyllfa lle na fyddai digon o weithwyr cymdeithasol cymwysedig ar gael i gyflawni dyletswyddau statudol yn y gymuned.

Mae'r cyflogau sylfaenol a delir am swyddi gweithwyr cymdeithasol yn amrywio ar draws holl awdurdodau lleol Cymru, oherwydd bydd gan bob awdurdod ei bolisiau cyflogau a'i fandiau cyflog ei hun. Gall y gwahaniaethau fod yn gyfwerth â hyd at £4k ar gyfer gweithiwr cymdeithasol cymwysedig, o gymharu cyflogau Ceredigion â chyflogau awdurdodau mwy o faint. At hyn, mae awdurdodau lleol wedi cyflwyno taliadau atodol ar sail y farchnad sydd wedi dwysáu'r gwahaniaethau hyn, gydag awdurdodau'n talu rhwng £2k a £6k y flwyddyn. O gael colofn gyflog genedlaethol ar gyfer gweithwyr cymdeithasol cymwysedig, byddai'n dileu dylanwad y farchnad fewnol sydd ar waith ar hyn o bryd rhwng awdurdodau cyfagos.

Trosolwg ar y darlun rhanbarthol

Cwblhawyd arolwg manwl o'r heriau presennol o ran y gweithlu gofal cymdeithasol ar ran Bwrdd Diogelu Canolbarth a Gorllewin Cymru (Ceredigion, Sir Gaerfyrddin, Sir Benfro a Phowys) ym mis Rhagfyr 2022, o dan y teitl *Dadansoddiad o ffactorau risg y gweithlu o ran recriwtio a chadw gweithwyr cymdeithasol Gwasanaethau Plant a Gwasanaethau Oedolion*. Bu i'r adolygiad hwn gadarnhau bod yr anawsterau cynhenid sydd ynghlwm wrth fynd i'r afael â phroblemau gweithlu yn y sector hwn yn rhai parhaus ac yn rhai sy'n gwrthsefyll camau i'w hunioni.

Roedd yr adroddiad yn tynnu sylw at rai negeseuon pwysig sy'n gyson ac yn rymus. Cafwyd hyd i ffactorau risg difrifol ar draws gweithluoedd y pedwar awdurdod lleol mewn ystod eang o feysydd, gan gynnwys:

- nifer fawr o swyddi gwag ac anawsterau o ran recriwtio i swyddi, fel gwaith diogelu, yn rhannol oherwydd y llwythi gwaith trymach sy'n deillio o faterion fel prosesau mwy cymhleth i reoli achosion.
- problemau o ran cael gafael ar gyflenwad digonol o weithwyr cymdeithasol ym mhob cam o'u gyrfa, ond yn enwedig mewn swyddi sy'n galw am sgiliau arbenigol.
- dibyniaeth ar lefelau o staff asiantaeth sy'n ansefydlogi'r sefyllfa.
- cyfran uchel o staff yn yr ystod oedran uchaf.
- lefelau trosiant uchel pan fydd gweithwyr cymdeithasol wedi cwblhau'u cyfnodau ôl-gymhwyso.
- absenoldebau oherwydd salwch sy'n aml yn cael eu priodoli i straen, gorbryder, blinder, neu bryderon iechyd meddwl.
- ofnau ynghylch gweithwyr yn chwythu'u plwc, a heriau eraill i'w llesiant.
- y cynnwrf sylweddol a achosir gan newidiadau i amodau gweithio, yn enwedig y rheiny sydd wedi digwydd oherwydd y pandemig.
- galw cynyddol am wasanaethau, a llwythi gwaith sy'n cynyddu.
- pryderon am dâl.

Tudalen 10

Daeth yr adolygiad i'r casgliad ei bod yn hollbwysig bod unrhyw gynlluniau gwella'n ystyried y gwaith sy'n cael ei wneud ar lefel genedlaethol drwy *Gynllun Gweithlu ar gyfer Gofal Cymdeithasol 2022 i 2025 Gofal Cymdeithasol Cymru*. Mae'r cynllun yn cynnwys pum egwyddor:

“Rydym am gael gweithlu gwaith cymdeithasol:

- *sy'n teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi ac sy'n cael ei werthfawrogi*
- *sy'n meddu ar y gwerthoedd, yr ymddygiadau, yr wybodaeth, y sgiliau a'r hyder priodol i asesu anghenion gofal a chymorth a darparu cefnogaeth pan fo angen*
- *sy'n gynaliadwy ac sydd â digon o bobl i ddarparu gofal iechyd a chymdeithasol ymatebol sy'n diwallu anghenion pobl Cymru*
- *sy'n gweithio mewn amgylchedd lle mae cefnogi lles gweithwyr yn hanfodol er mwyn i bobl a sefydliadau allu ffynnu*
- *sy'n adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth, yr iaith Gymraeg a hunaniaeth ddiwylliannol.”*

Defnydd cynyddol o weithwyr asiantaeth

Ar raddfa genedlaethol, nid yw nifer y graddedigion gwaith cymdeithasol a'r gweithwyr proffesiynol profiadol sy'n dod i'r maes wedi cynyddu ochr yn ochr â'r galw, ac felly mae'r defnydd o weithwyr cymdeithasol asiantaeth yn cynyddu ar draws y sector. Gwelir hyn yn y Canolbarth a'r Gorllewin.

Dros y chwe mis diwethaf, ac yn sgil yr ansefydlogrwydd cynyddol yn y farchnad recriwtio, mae awdurdodau lleol yng Nghymru wedi bod yn cydweithio i ddatblygu dull ar y cyd o ddefnyddio gweithwyr cymdeithasol asiantaeth mewn gwasanaethau plant.

Mae Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol (Cymru) (ADSS Cymru) wrthi'n rheoli prosiect i weithio tuag at ddibynnu llai ar weithwyr cymdeithasol asiantaeth ar draws gwasanaethau cymdeithasol i blant, ac mae'n bosibl y bydd yn ystyried gwneud yr un peth ar gyfer gofal cymdeithasol i oedolion.

Mae ADSS (Cymru) yn cydnabod bod rhaid cyflwyno'r newid hwn yn raddol a bod angen rhoi dewisiadau amgen i awdurdodau lleol yn hytrach na defnyddio datrysiadau drud drwy droi at asiantaethau. O blith 22 awdurdod lleol Cymru, mae 20 wedi ymrwymo i'r cytundeb i gefnogi'r prosiect. Mae'r cytundeb yn seiliedig ar yr addunedau i ddatblygu ac i reoli'r gadwyn gyflenwi staff asiantaeth, i wella ansawdd staff asiantaeth, ac i reoleiddio cyfraddau tâl ym maes gwaith cymdeithasol i blant. Y prif randdeiliaid yw rheolwyr gofal cymdeithasol a rheolwyr cyllid, timau adnoddau dynol, undebau llafur, darparwyr staff asiantaeth, a gweithwyr cymdeithasol asiantaeth.

Y sefyllfa ar hyn o bryd yng Ngheredigion

Roedd yr adolygiad a gynhaliwyd ar gyfer Bwrdd Diogelu Canolbarth a Gorllewin Cymru, y cyfeirir ato uchod, yn cynnwys cyfeiriad at ymchwil a oedd yn seiliedig ar dystiolaeth a

Tudalen 11

gynhaliwyd gan y Gymdeithas Llywodraeth Leol mewn dau faes perthnasol: (a) pan fydd Gweithwyr Cymdeithasol yn aros yng nghyflogaeth awdurdod lleol, a (b) pan fydd Gweithwyr Cymdeithasol yn gadael cyflogaeth awdurdod lleol. Cafodd y rhain eu nodi yng ngholofn gyntaf y ddau dabl isod. Mae'r ail golofn yn cofnodi'r ymateb yng Ngheredigion, naill ai i hyrwyddo'r maes perthnasol (yn y tabl cyntaf) neu i fynd i'r afael â'r broblem (yn yr ail dabl).

<i>Mae ymchwil yn dangos bod Gweithwyr Cymdeithasol yn aros yng nghyflogaeth Cyngor:</i>	Y sefyllfa yng Nghyngor Sir Ceredigion:
<i>pan fyddant yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi, gyda rheolaeth dda, goruchwyliaeth dda, a hyfforddiant da ar y cychwyn ac ar ôl cymhwyso</i>	Mae Ceredigion yn cyflawni hyn drwy strwythur rheoli Llesiant Gydol Oes cadarn sy'n sicrhau bod goruchwyliaeth, ymarfer adfyfyriol a chyfleoedd hyfforddi ar gael i'r holl staff gofal cymdeithasol
<i>pan fyddant yn rhan o dîm cefnogol gyda chydweithwyr sy'n rhoi cyngor, arbenigedd a chefnogaeth emosiynol</i>	Rydym yn cyflawni hyn drwy raglen o gyfarfodydd tîm rheolaidd, gweithgareddau tîm cymdeithasol, a mynediad at wasanaeth cefnogi llesiant a gwasanaeth cwnsela
<i>pan fydd ganddynt gydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith, a'u bod yn gallu camu ymlaen yn eu gyrfa</i>	Mae'r gwasanaethau Llesiant Gydol Oes wedi datblygu strwythurau tîm a chyfleoedd hyfforddi sy'n cynorthwyo'r gweithwyr i ddatblygu'u gyrfa, ynghyd â chyfleoedd gweithio hyblyg yn unol â'n polisïau a'n gweithdrefnau lleol
<i>pan fydd ganddynt flaenoriaethau clir a llwythi achos priodol</i>	Rydym yn cyflawni hyn drwy'r polisi goruchwyllo Arwyddion Diogelwch sy'n canolbwyntio ar gryfderau a chanlyniadau cadarnhaol; o gael eu goruchwyllo'n rheolaidd, gall gweithwyr flaenoriaethu a phennu nodau clir a thechnegau i reoli llwythi achos
<i>pan fyddant yn gweithredu mewn amgylchedd lle mae ymarfer adfyfyriol yn norm</i>	Mae ein timau a'n rheolwyr yn cyflawni hyn drwy oruchwyllo unigolion a grwpiau, darparu cyfleoedd dysgu gweithredol, ac adolygu achosion
<i>pan fyddant yn cael eu hategu gan wasanaeth gweinyddol a systemau TG effeithiol</i>	Cafodd systemau corfforaethol eu datblygu i sicrhau bod modd defnyddio pob gwasanaeth corfforaethol, a chael cymorth ganddynt, gan gynnwys cymorth TG a chymorth busnes
<i>pan fyddant yn ddiogel yn eu swyddi</i>	Caiff ethos Tîm Ceredigion ei hyrwyddo ar draws pob gwasanaeth a, thrwy gyfathrebu rheolaidd â'r holl staff, y nod yw creu dull

Tudalen 12

	'teuluol' o weithredu, gan danlinellu pwysigrwydd swyddi diogel a bod yn rhan o gymuned Ceredigion
<i>pan fyddant yn cael cyfle i weithio'n hyblyg</i>	Mae'r ffyrdd newydd o weithio a gyflwynwyd yn sgil y pandemig wedi peri iddi fod yn bosibl rhoi mwy o hyblygrwydd i'r staff sy'n gweithio i'r Cyngor, yn ychwanegol at y polisïau a'r gweithdrefnau perthnasol a oedd eisoes ar waith

<i>Mae ymchwil yn dangos bod Gweithwyr Cymdeithasol yn gadael cyflogaeth Cyngor:</i>	Y sefyllfa yng Nghyngor Sir Ceredigion:
<i>pan fydd y cyfraddau atgyfeirio'n cynyddu</i>	Ers y pandemig, rydym wedi gweld cynnydd yn nifer yr atgyfeiriadau a chynnydd o ran pa mor gymhleth yw'r achosion; caiff hyn ei reoli drwy fonitro data a pherfformiad yn rheolaidd a thrwy ailgyfeirio unigolion a thimau i gefnogi'r meysydd hynny â'r angen mwyaf
<i>pan fydd llwythi achosion unigolion yn cynyddu</i>	Rydym yn rheoli hyn drwy oruchwylio a dyrannu achosion, gan gynorthwyo staff i reoli eu llwythi achosion yn effeithiol a, lle bo'n briodol, drwy ddarparu adnodd staffio ychwanegol
<i>pan fydd y cymorth yr oeddent yn arfer ei gael yn lleihau</i>	Mae'r cymorth yn gyson ac yn cael ei ddarparu yn unol â'r sylwadau blaenorol uchod
<i>pan fydd y rheolaeth y maent yn credu y dylent ei chael dros eu bywyd gwaith yn lleihau</i>	Mae gweithio hyblyg wedi bod yn hollbwysig i gynorthwyo staff i gynnal cydbwysedd cadarnhaol rhwng eu bywyd a'u gwaith
<i>pan nad oes modd iddynt ddefnyddio'u barn broffesiynol</i>	Mae staff yn cael eu cefnogi i weithio'n annibynnol ac i ddefnyddio'u barn broffesiynol; mae hwn yn ofyniad pwysig o fewn ymarfer gofal cymdeithasol ac fe'i cefnogir drwy oruchwyliaeth a rheolaeth dda
<i>pan fydd newidiadau i bolisïau lleol yn arwain at leihau lwfansau</i>	Ni fu hyn yn berthnasol yng Ngheredigion
<i>pan nad yw cyfraddau tâl lleol yn gystadleuol o'u cymharu â'r rheiny sydd ar gael mewn ardaloedd cyfagos</i>	Mae hwn yn fater sy'n destun pryder ac fe'i trafodir ymhellach yn yr adroddiad

Mentrau recriwtio a chadw

Tudalen 13

Gyda'r nod o sicrhau bod Ceredigion yn hunangynhaliol a bod ganddi gyflenwad rheolaidd o weithwyr cymdeithasol cymwysedig, mae'r camau a ganlyn yn cael eu cymryd:

- Cafodd hyfforddeion gwaith cymdeithasol eu recriwtio i gofrestru ar gwrs y Brifysgol Agored, gyda nawdd yr awdurdod lleol. Bydd tri gweithiwr cymdeithasol newydd gymhwyso yn barod i ddechrau ar ddyletswyddau statudol ym mis Hydref 2023, ac mae disgwyl i fwy o fyfyrwyr gymhwyso yn 2024, 2025 a 2026 o raglen y Brifysgol Agored.
- Mae Ceredigion yn darparu lleoliadau ymarfer i fyfyrwyr o brifysgolion eraill i gefnogi'r rhaglen gymhwyso ac i ddangos i'r myfyrwyr fanteision gweithio i'r awdurdod lleol. Ceir tystiolaeth gref sy'n awgrymu bod myfyrwyr gwaith cymdeithasol yn cael swyddi gydag awdurdod lleol lle cawsant brofiad cadarnhaol pan oeddent yn gymhwyso.
- Ar y cyd â Phrifysgol Aberystwyth, rydym yn nyddiau cynnar darn o waith i ddatblygu rhaglen gradd Meistr mewn Gwaith Cymdeithasol yn y Canolbarth a'r Gorllewin. Mae Ceredigion a'r Brifysgol yn mynd ati ar y cyd i bwysu a mesur y datblygiad hwn, o dan oruchwyliaeth Gofal Cymdeithasol Cymru. Y nod yw dechrau darparu'r radd MSc newydd mewn Gwaith Cymdeithasol o fis Medi 2025. Er mwyn i gwrs fod yn hyfyw, mae angen o leiaf 30 o fyfyrwyr, ond mae nifer y lleoliadau ymarfer gofynnol sydd ar gael yn cyfyngu ar hyn. Ar hyn o bryd, dim ond darpariaeth ar gyfer 20 lleoliad (myfyriwr) sydd ar gael, felly rydym yn cysylltu â sefydliadau eraill gyda golwg ar gynyddu nifer y lleoliadau er mwyn darparu ar gyfer 30 o fyfyrwyr.
- Tyfu ein gweithwyr ein hunain:
Yn ystod y pum mlynedd hyd at 2022, mae rhaglen lwyddiannus i ddatblygu ein gweithwyr cymdeithasol ein hunain wedi arwain at yr hyn a ganlyn:
 - Cafodd 12 Gweithiwr Cymdeithasol dan Hyfforddiant eu recriwtio, a chafodd pum gweithiwr arall eu noddi ar lwybr annibynnol i gymhwyso fel Gweithwyr Cymdeithasol. O ganlyniad, cafodd 16 eu cyflogi fel Gweithwyr Cymdeithasol gan Gyngor Sir Ceredigion.
 - Bu i bum myfyriwr Gwaith Cymdeithasol o Brifysgol Abertawe gwblhau lleoliadau yn y Cyngor ac fe'u cyflogwyd fel Gweithwyr Cymdeithasol yng Nghyngor Sir Ceredigion.
 - Darparwyd 80 lleoliad i fyfyrwyr Gwaith Cymdeithasol.
 - Cynorthwywyd 22 o gyflogeion i gyflawni Tystysgrif Addysg Uwch, ac mae naw o'r rheiny wedi bwrw ymlaen i astudio am radd mewn Gwaith Cymdeithasol.Dros y tair blynedd nesaf, mae disgwyl i'r unigolion a ganlyn gymhwyso:
 - 2023: bydd tri aelod staff yn cymhwyso fel Gweithwyr Cymdeithasol eleni. Mae Cyfarwyddwr Statudol y Gwasanaethau Cymdeithasol wrthi'n neilltuo'r aelodau staff hyn i dimau. Noddi Tystysgrifau Addysg Uwch (dau fodiwl cyntaf gradd mewn Gwaith Cymdeithasol) – gobeithio noddi tri neu bedwar cyflogai.
 - 2024: mae disgwyl i dri aelod staff gymhwyso (os byddant yn cwblhau eu cyrsiau'n llwyddiannus)

Tudalen 14

- 2025: mae disgwyl i chwe aelod staff gymhwyso (os byddant yn cwblhau eu cyrsiau'n llwyddiannus)

Prentisiaethau:

- Nid oes unrhyw brentisiaethau Gwaith Cymdeithasol ar gael yng Nghymru. Serch hynny, rydym wedi recriwtio prentisiaid Iechyd a Gofal Cymdeithasol a phrentisiaid Gwaith Ieuencid sy'n darparu llwybrau gyrfa cysylltiedig.

Fel rhan o'n cynnig cyflogaeth, rydym yn hyrwyddo'r buddion a ganlyn i recriwtio, i gadw ac i gefnogi'r gweithlu cyfan:

- Pecyn adleoli o hyd at £8k ar gyfer swyddi anodd eu llenwi
- Tâl atodol ar sail y farchnad i weithwyr cymdeithasol cymwysedig
- Cyfleoedd gwaith hybrid a hyblyg
- Mynediad at gymorth iechyd a llesiant i weithwyr
- Polisi goruchwyllo clir a chadarn
- Arfarniadau blynyddol
- Mynediad at ystod eang o hyfforddiant gorfodol ac arbenigol
- Care First – Pecyn Cymorth i Staff
- Cynlluniau prydlesu ceir a beicio i'r gwaith
- Cerdyn arbedion ffordd o fyw

Defnyddio asiantaethau recriwtio i recriwtio i swyddi parhaol

Yn dilyn ymarfer caffael, rydym wedi bod yn cydweithio ag asiantaeth recriwtio Sanctuary Personnel i recriwtio gweithwyr cymdeithasol parhaol o'r tu mewn i'r Deyrnas Unedig ac yn rhyngwladol. Mae gwaith yn mynd rhagddo ar hyn o bryd i gwblhau microwefan 'Hyb Gwaith Cymdeithasol' i hyrwyddo ein cynnig cyflogaeth. Pan fydd wedi'i chwblhau, bydd y microwefan yn cynnwys blogiau, tystebau, cynnig a fideos ffordd o fyw, a chymorth i ddatblygu.

- Rhyngwladol: Ymgyrchoedd adleoli ar draws Affrica, y Caribî, Awstralia, yr Unol Daleithiau, a rhanbarthau daearyddol eraill. Rydym yn defnyddio proses asesu dri cham: CV, ffurflen asesu ymgeisydd, a chyfweliad.
- Y Deyrnas Unedig: Yn ychwanegol at y microwefan, bydd yr ymgyrch farchnata yn y Deyrnas Unedig yn cynnwys y cyfryngau a ganlyn: Indeed, Social Work News; Cymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain, Social Work Today, Community Care.
- Lleoli Gweithwyr Cymdeithasol rhyngwladol: Rydym yn treialu cyflogi aelod staff a oedd wedi cymhwyso'n flaenorol fel Gweithiwr Cymdeithasol yn Hong Kong ar gcontract cyfnod penodol fel Cynorthwydd Gwaith Cymdeithasol. Er mwyn iddi gofrestru fel Gweithiwr Cymdeithasol yng Nghymru, mae'n ymgymryd â lleoliad i ddangos bod ganddi brofiad cyfredol o ymarfer yng Nghymru. Yn ddibynnol ar asesiad/cymeradwyaeth Gofal Cymdeithasol Cymru, bydd modd iddi gofrestru a dechrau yn ei swydd fel ymarferydd Gwaith Cymdeithasol gyda ni.

Allgymorth

- Rydym wedi bod i ffeiriau gyrfaoedd a diwrnodau canolfannau gwaith, ac wedi cefnogi ymgyrchoedd Gofalwn Cymru – yn rhanbarthol ac yn genedlaethol.
- Rydym wedi hyrwyddo cyfleoedd gwaith ar draws y gwasanaethau Llesiant Gydol Oes ymhlith myfyrwyr Prifysgol Aberystwyth.
- Rydym wedi bod i sesiynau gwybodaeth rhithiol a gynhaliwyd gyda myfyrwyr Prifysgol Abertawe.

Ymgyrchoedd recriwtio cyfredol

Rydym wedi diwygio ein deunydd i ddenu ymgeiswyr i wella'r modd yr ydym yn marchnata ein brand a'n cynnig cyflogaeth, ac mae hyn wedi arwain at y datblygiadau a ganlyn:

- Datblygu tri 'fideo arddangos' i'w rhannu ar ein cyfryngau cymdeithasol, ar y wefan gyrfaoedd, mewn sesiynau gwybodaeth, ac ati: (i) Ffordd o Fyw, (ii) Tystebau cymysg, (iii) Astudiaeth achos. Cafodd y rhain eu rhannu fel rhan o ymgyrchoedd a noddwyd drwy ein sianeli cyfryngau cymdeithasol, gan gyrraedd dros 75,000 o bobl. Hefyd, rhennir postiadau codi ymwybyddiaeth 'heb eu noddi' wythnosol ar ein llwyfannau cyfryngau cymdeithasol.
- Ymgyrch yr Wythnos Gwaith Cymdeithasol: fideos o'r Prif Weithredwr a Chyfarwyddwr Statudol y Gwasanaethau Cymdeithasol yn cydnabod gwerth gwaith cymdeithasol a gweithwyr cymdeithasol, cyflwyniad i'r timau gwaith cymdeithasol, a phostiadau diolch ar Facebook a LinkedIn
- Rhannu dyfyniadau cadarnhaol gan y staff am y gwasanaeth ar ein llwyfannau cyfryngau cymdeithasol
- Dwy ymgyrch drwy sesiynau gwybodaeth ar-lein am waith cymdeithasol (wedi arwain at un penodiad llwyddiannus)
- Marchnata ychwanegol: hysbysebion radio, baneri ar ymyl y ffordd, rhestru swyddi gyda Chymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain, hysbysebion wedi'u noddi drwy Indeed
- Caiff swyddi gwag eu hyrwyddo ymhlith pob prifysgol sy'n darparu cyrsiau Gwaith Cymdeithasol
- Yn sgil ymateb gwael i'r dulliau recriwtio traddodiadol, penodwyd SOLCAE i gynnal chwiliad gweithredol i lenwi swydd wag Swyddog Arweiniol Corfforaethol y Porth Cynnal

Casgliad

I fynd i'r afael â phroblemau recriwtio a chadw, mae angen defnyddio dull amlweddol. Mae hyn yn cynnwys gwella cyflogau ac amodau gwaith, buddsoddi mewn datblygiad proffesiynol a hyfforddiant, a hyrwyddo gwerth a phwysigrwydd swyddi gwaith cymdeithasol, gan ganolbwyntio ar wella bodlonrwydd gweithwyr yn eu swyddi a llesiant gweithwyr, hyrwyddo

Tudalen 16

diwylliant gwaith cadarnhaol a chefnogol, a rhoi strategaethau recriwtio wedi'u targedu ar waith i ddenu ac i gadw gweithwyr gofal cymdeithasol proffesiynol yng Nghymru.

Mae'n hollbwysig bod y llywodraeth, darparwyr gofal cymdeithasol, sefydliadau addysg a chymdeithasau proffesiynol yn mynd ati ar y cyd i gael hyd i atebion cynaliadwy i'r heriau hyn. O fynd i'r afael â'r heriau sydd wrth wraidd yr anawsterau recriwtio a gwella'r canfyddiad cyffredinol o waith cymdeithasol fel proffesiwn buddiol sy'n cael ei werthfawrogi, gall hyn hefyd gyfrannu at wella'r cyfraddau cadw staff.

A gyflawnwyd Aseiad Effaith Adroddiad er gwybodaeth Integredig? Naddo yn unig

Os na, dywedwch pam –

Crynodeb:

Hirdymor: Recriwtio staff allweddol yw'r nod i ddarparu ateb hirdymor i ddatrys yr anawsterau presennol

LLESIANT CENEDLAETHAU'R DYFODOL:

Integreiddio: Mae cyfleoedd i integreiddio'n cael eu pwysu a'u mesur o hyd

Cydweithio: Rydym yn mynd ati ar y cyd i ddatblygu'r strategaeth ar gyfer darpariaeth OT, o dan oruchwyliaeth y Bwrdd Llesiant Gydol Oes

Cynnwys: Amherthnasol

Atal: Atal yw un o'r prif feysydd y mae'r gwasanaeth yn canolbwyntio arno

ARGYMHELLIAD/ARGYMHELLION:

1. Nodi'r sefyllfa bresennol o ran y defnydd pwysig o weithwyr asiantaeth yn ein gwasanaethau gofal cymdeithasol.
2. Nodi'r hyn yr ydym eisoes yn ei wneud i ymateb i'r her o recriwtio gweithwyr yn y sector hwn.
3. Rhoi adborth ac awgrymu unrhyw atebion posibl eraill i ddatrys yr her recriwtio.
4. Cymeradwyo bod swyddogion yn cydweithio â phartneriaid ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda i bwysu a mesur cyfleoedd creadigol ac arloesol i ddarparu atebion mwy hirdymor.

RHESWM DROS YR ARGYMHELLION:

Amherthnasol

Swyddogion adrodd: Audrey Somerton-Edwards a Geraint Edwards

Swyddi: Swyddog Arweiniol Corfforaethol Dros Dro y Porth Cynnal, Swyddog Arweiniol Corfforaethol Pobl a'r Sefydliad

Dyddiad yr adroddiad: 19 Mehefin 2023

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R:	Pwyllgor Craffu Cymunedau Iachach
DYDDIAD:	3/7/23
LLEOLIAD:	Hybrid
TEITL:	Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol
PWRPAS YR ADRODDIAD:	Adroddiad ar gynnydd y Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol, er gwybodaeth

RHESWM PAM BOD Y**PWYLLGOR CRAFFU WEDI** Diweddariad ar y Gwasanaeth Cymorth Taliadau**GOFYN AM Y WYBODAETH:** Uniongyrchol

Diweddariad ar y

Gwasanaeth

CEFNDIR:

Gwasanaeth Cymorth
Taliadau Uniongyrchol
Ceredigion
Direct Payments
Support Service

1.1 Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol

Crëwyd y Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol o dan reolaeth yr awdurdod lleol ar 01/04/21 pan gafodd 4 aelod o staff eu trosglwyddo, o dan TUPE, i'r awdurdod lleol o'r darparwr a gomisiynwyd cyn hynny. Cafodd y Gwasanaeth ei ailddylunio fel rhan o'r rhaglen Gydol Oes a Llesiant a'i sefydlu yn y strwythur newydd hwn ar ddiwedd 2021/22. Roedd y flwyddyn gyntaf wedi atgyfnerthu'r Gwasanaeth o dan lywodraethiant yr awdurdod lleol a sicrhawyd bod y ddarpariaeth yn parhau'n effeithiol i ddefnyddwyr gwasanaeth fel na welsant unrhyw newidiadau i'w cefnogaeth yn ystod cyfnod y newid.

Yn y flwyddyn 2022-2023 gosodwyd amcanion clir iawn i adolygu pob agwedd ar fodel y Gwasanaeth ac i ddatblygu strwythur y Gwasanaeth a sicrhau rhaglen o welliannau. Penodwyd Swyddog Cymorth ychwanegol ym mis Gorffennaf 2022 a phenodwyd Rheolwr Tîm i oruchwyllo cam nesaf y datblygiad o fis Awst 2022 ymlaen i yrru'r Gwasanaeth yn ei flaen.

1.2 Deddfwriaeth

Caiff Taliadau Uniongyrchol eu llywodraethu gan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a Rheoliadau Gofal a Chymorth (Taliadau Uniongyrchol) (Cymru) 2015.

1.3 Beth yw Taliad Uniongyrchol?

Taliad Uniongyrchol yw arian a roddir gan Awdurdod Lleol i Ddefnyddwyr Gwasanaeth er mwyn iddynt fedru trefnu eu pecyn gofal eu hunain. Caiff Taliadau Uniongyrchol eu cynnig i unrhyw un sydd wedi cael ei asesu i fod yn gymwys i dderbyn gwasanaethau gofal cymunedol. Ar ôl cael eu hasesu, rhaid cynnig y dewis o daliad uniongyrchol i unigolyn. Bydd y swm a roddir yn dibynnu ar faint o gymorth sydd ei angen, a pha fath, a bydd hyn i gyd yn cael ei gynnwys yn y cynllun gofal sy'n cael ei lunio gan yr aseswr.

Gall Taliadau Uniongyrchol helpu i ddiwallu angen cymwys unigolyn am ofal a chymorth, neu os yw gofalwr angen cymorth. Maent yn ddewis arall yn hytrach na chael gofal neu gymorth wedi'i drefnu gan yr awdurdod lleol. Nod Taliadau Uniongyrchol yw rhoi mwy o ddewis i bobl, mwy o hyblygrwydd, a mwy o reolaeth dros y cymorth a gânt. Mae modd rhoi Taliadau Uniongyrchol i bobl o bob oed os aseswyd bod angen gwasanaethau gofal cymdeithasol arnynt i'w cefnogi gyda bywyd bob dydd, os ydynt yn cydsynio i dderbyn Taliad Uniongyrchol ac os gallant hwy (neu eu cynrychiolydd) reoli'r taliad.

Mae llawer o bobl yn defnyddio eu Taliadau Uniongyrchol i ariannu Cynorthwydd Personol i'w helpu â thasgau amrywiol. Yn yr achosion hyn, mae derbynwyr Taliadau Uniongyrchol yn dod yn gyflogwyr a rhaid iddynt fodloni'r rhwymedigaethau cyfreithiol cysylltiedig. Gall aelod o deulu neu gynrychiolydd yr unigolyn hefyd gyflogi Cynorthwydd Personol os nad oes gan y person sydd angen cymorth y galluedd i fod yn gyflogwr. Mae rhai yn dewis defnyddio asiantaeth ofal yn lle hynny. Mae'n rhaid i awdurdodau lleol roi cymorth a chefnogaeth i bobl iddynt reoli eu Taliad Uniongyrchol a'u cyfrifoldebau cyflogaeth. Dyma rôl y Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol.

Gellir defnyddio Taliadau Uniongyrchol i brynu amrywiaeth eang o wasanaethau neu offer os yw'r rhain yn cyfrannu at gyflawni'r canlyniadau llesiant y cytunwyd arnynt ar gyfer yr unigolyn. Gellir gwneud taliadau am bethau o ddydd i ddydd fel cymorth â gwisgo, coginio, gyrru neu gymorth wrth ddod adref o'r ysbyty. Gellir eu defnyddio hefyd ar gyfer gweithgareddau cymdeithasol – ymweld â ffrindiau, dosbarthiadau nos a garddio – yn ogystal â chymorth i gael mynediad at hyfforddiant a chyflogaeth. Prif fantais Taliadau Uniongyrchol yw eu hyblygrwydd. Gall defnyddwyr gwasanaethau eu defnyddio i drefnu eu gofal mewn amrywiaeth eang o ffyrdd newydd a mwy effeithiol ac anogir awdurdodau lleol i archwilio opsiynau arloesol a chreadigol ar gyfer diwallu anghenion pobl.

1.4 Archwilio Cymru

Mae Archwilio Cymru wedi disgrifio nodweddion meincnodi awdurdodau lleol sy'n effeithiol wrth annog, rheoli a chefnogi pobl i ddefnyddio Taliadau Uniongyrchol.

Gan fod y Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol bellach wedi'i sefydlu'n gadarn yn yr awdurdod lleol, mae'r gwaith o'i ailddatblygu wedi'i ddylunio o amgylch y nodweddion canlynol fel yr egwyddorion sylfaenol. Mae'r gwasanaeth newydd wedi'i wreiddio yn y Gwasanaethau Tymor Byr a Thargededig fel rhan o Borth Gofal, gan gefnogi'r rhaglen Gydol Oes a Llesiant. Bydd y nodweddion hyn yn rhoi cyfeiriad i weithgareddau datblygu a gwella dros yr ychydig flynyddoedd nesaf ac yn adeiladu'r dystiolaeth bod y nodweddion hyn wedi'u hymgorffori'n llawn.

1. Awdurdodau lleol sy'n dda am hyrwyddo Taliadau Uniongyrchol

- Mae ganddynt wybodaeth gyhoeddus syml a chryno y trefnir ei bod ar gael mewn ystod eang o gyfryngau ac sydd wedi cael ei phrofi i sicrhau ei bod yn effeithiol ac yn dweud yr hyn y mae ar bobl angen ei wybod
- Maent yn cynnig eiriolaeth annibynnol ac yn annog pobl i ddefnyddio'r eiriolaeth honno i'w helpu i wneud dewisiadau gwybodus
- Maent yn defnyddio'r sgwrs 'Yr Hyn sy'n Bwysig' yn y broses asesu i egluro Taliadau Uniongyrchol
- Caiff Taliadau Uniongyrchol eu hyrwyddo fel opsiwn sydd o leiaf yn gyfartal gyda dewisiadau eraill

2. Awdurdodau lleol sy'n rheoli Taliadau Uniongyrchol yn effeithiol

- Maent yn helpu pobl i gael gafael ar Gynorthwyr Personol a'u defnyddio
- Maent yn 'datgyfrinio' Taliadau Uniongyrchol ac yn rhoi digon o gymorth i roi sicrwydd meddwl i bobl ynghylch gofynion o ran cyflogaeth, rhwymedigaethau a phrosesau i droi atynt. Cyfyngir i'r eithaf ar fiwrocratiaeth.
- Maent yn nodi'n glir ar gyfer beth y gellir defnyddio Taliadau Uniongyrchol gan roi enghreifftiau o'r math o gymorth sydd ar gael a rhoi anogaeth i arloesi pan fo hynny'n bosibl
- Maent yn cadw cyswllt rheolaidd a pharhaus ac yn rhoi cymorth a gwybodaeth i oedolion sy'n defnyddio Taliadau Uniongyrchol i egluro cyfrifoldebau a sicrhau bod pobl yn cadw'n ddiogel
- Maent yn gweithio i drefnu'r 'farchnad' a gwella mynediad at Gynorthwyr Personol, gan annog mwy o ddarparwyr, rheoli costau a rhoi anogaeth i gyfuno cyllidebau
- Maent yn cytuno ar y cyd â chyrff y GIG sut orau i ddiwallu anghenion cleientiaid sy'n defnyddio Taliadau Uniongyrchol a Gofal Iechyd Parhaus y GIG fel nad ydynt yn cael eu rhoi dan anfantais

3. Awdurdodau lleol sy'n cyflawni deilliannau cadarnhaol ar gyfer pobl sy'n defnyddio Taliadau Uniongyrchol

- Maent yn dangos bod llesiant pobl yn cael ei gynnal neu'n gwella o ganlyniad i Taliadau Uniongyrchol
- Mae ganddynt system gynhwysfawr ar gyfer monitro a gwerthuso pob agwedd ar Taliadau Uniongyrchol
- Maent yn cynnwys mewnbwn gan yr holl randdeiliaid/partneriaid wrth werthuso effaith gwasanaethau ac yn gwerthfawrogi'r mewnbwn hwnnw

- Maent yn cymharu ac yn meincnodi perfformiad unigol a chyfunol ag awdurdodau eraill ac yn defnyddio canfyddiadau gwerthuso i drefnu cynlluniau cyfredol a dulliau yn y dyfodol
- Maent yn gwybod beth sy'n gweithio a ph'un a yw dull gweithredu'r awdurdod yn cyflawni dyheadau'r Ddeddf ai peidio

1.5 Y Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol (GCTU)

Mae'r Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol yn darparu gwybodaeth a chefnogaeth yn ogystal â chymorth ymarferol i ddefnyddwyr gwasanaethau ddod yn gyflogwyr, gan gynorthwyo â recriwtio a chyflogi staff, rhoi cymorth i drefnu Yswiriant Atebolwydd Cyflogwr, talu cyflogau'r Cynorthwywyr drwy oriau a gadarnhawyd gan y cyflogwr a helpu gyda Threth Incwm, Yswiriant Gwladol, a thaliadau Pensiwn. Mae'n bwysig pwysleisio bod yr holl Gynorthwywyr Personol sy'n gweithio gyda defnyddwyr gwasanaeth Taliadau Uniongyrchol yn cael eu cyflogi gan y defnyddiwr gwasanaeth yn unig ac nad ydynt yn weithwyr i'r cyngor.



Gan weithio gyda thîm Porth Gofal ac ar draws swyddogaethau corfforaethol Tîm Ceredigion, mae'r Gwasanaeth wedi ceisio darparu cymorth a chefnogaeth i ddeall yr hyn sydd ar gael trwy Daliadau Uniongyrchol i hyrwyddo Llais, Dewis a Rheolaeth i ddefnyddwyr gwasanaeth yn y rhaglen Llesiant Gydol Oes.

Y SEFYLLFA AR HYN O BRYD:

2.1 Hyrwyddo Taliadau Uniongyrchol a chreu brand i'r Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol er mwyn gwella cael gafael ar wybodaeth



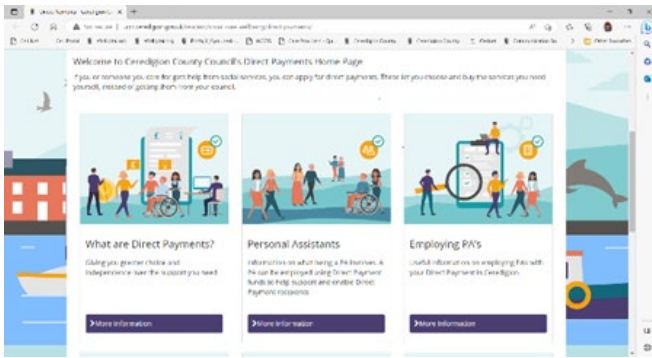
Mae gwefan wedi'i chreu ar y cyd i gynnig cymorth a chyngor i'r rhai sy'n ystyried neu eisoes yn derbyn Taliad Uniongyrchol ac mae'n rhoi modd i ddarparu Gynorthwywyr Personol gofrestru eu diddordeb mewn cael eu cyflogi. Lanswyd y wefan ar 31/03/23 yn dilyn profion helaeth o fewn parth y cyngor.



Comisiynwyd logos a lluniau gan gwmni lleol Four Cymru i adlewyrchu rhai o ddelweddau allweddol Ceredigion ac i gynrychioli grwpiau o bobl sy'n defnyddio Taliadau Uniongyrchol ac i greu man croesawgar a chyfeillgar i ddod o hyd i'r holl wybodaeth am Daliadau Uniongyrchol mewn un lle.

Dyma'r ddolen i gael mynediad at y wefan.

[Taliadau Uniongyrchol – Cyngor Sir Ceredigion](#)



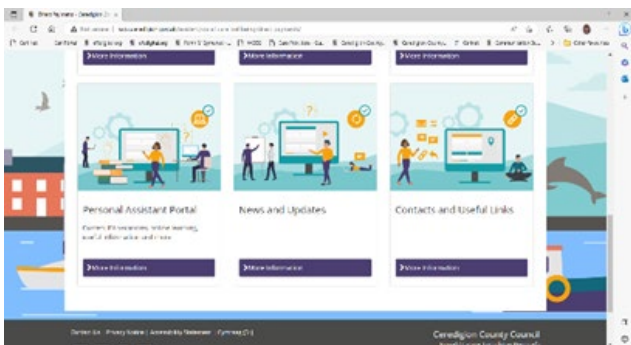
Yn ogystal â'r adnoddau sydd ar gael yn DEWIS, ac mewn ymateb i adborth gan ddefnyddwyr gwasanaeth mae'r Gwasanaeth ar hyn o bryd yn datblygu taflen wybodaeth i'w dosbarthu i ddefnyddwyr gwasanaeth ac ar y daflen bydd cyfeiriadau at y cymorth sydd ar gael yn eu cymunedau e.e. Age

Concern, grwpiau gofaluwr anffurfiol ac ati ac ychwanegir y rhain at y wefan hefyd. Ar y gweill hefyd mae creu Dogfennau Hawdd eu Darllen a chlipiau byr digidol i egluro sut mae'r broses yn gweithio o ran Taliad Uniongyrchol.

Unwaith y bydd y system meddalwedd cyflogres newydd (Staffology) wedi'i sefydlu, bydd y Gwasanaeth yn cynnig hyfforddiant i'r defnyddwyr gwasanaeth hynny sydd am ddysgu sut i reoli eu cyfrifon eu hunain ar yr un pryd â pharhau i ddarparu cymorth manwl i'r rheiny sydd am gael cymorth gweithredol ar lefel uwch.

Mae ethos Tîm Ceredigion wedi bod yn hynod effeithiol wrth i'r system Staffology gael ei rhoi ar waith gyda Chyllid, TG, Caffael a Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol ynghyd â'r Pwrth eraill i gyd wedi dod at ei gilydd i sicrhau cyflawni prosiect y gyflogres yn brydlon ac yn galluogi cam nesaf y datblygiad i symud ymlaen yn effeithiol.

2.2 Rheoli Taliadau Uniongyrchol yn effeithiol a chreu dull rhagweithiol o recriwtio Cynorthwyr Personol



Mae'r Porth Cynorthwyr Personol newydd yn galluogi pobl i weld y swyddi gwag cyfredol ar gyfer Cynorthwyr Personol a sut i wneud cais. Ar gyfer Cynorthwyr

Personol presennol mae'n cynnig mynediad i'r holl wybodaeth sydd ei hangen arnynt o ran eu rôl. Bydd mwy yn cael ei ychwanegu at y Porth yn y flwyddyn i ddod.

2.3 Gwasanaeth a reolir ar gyfer talu Cynorthwyr Personol drwy ddatblygu meddalwedd cyflogres y Gwasanaeth

Yn dilyn nodi pryderon llywodraethu a chydymffurfio yn ymwneud â'r meddalwedd cyflogres a'r contract blaenorol a etifeddwyd ar adeg y trosglwyddo i'r awdurdod lleol, cytunwyd ar sail y tair sir i geisio datrysiad drwy gael meddalwedd cyflogres newydd ar gyfer y swyddogaethau cyflogres a reolir. Arweiniodd Gwasanaeth Caffael a Chomisiynu Ceredigion y broses hon ar ran y 3 awdurdod lleol ac fe'i cwblhawyd drwy roi'r system cyflogres Staffology ar waith yn 01/4/23. Roedd hwn yn brosiect hynod o arwyddocaol ac roedd angen tîm prosiect Gorchwyl a Gorffen i weithio am fisoedd lawer i weithredu'r system newydd, hyfforddi a sicrhau trosglwyddo diogel, profi ac ymgorffori'r system newydd ar yr un pryd â pharhau i sicrhau bod y gyflogres bresennol yn cael ei chynnal hyd nes y newid drosodd. Mae gwaith tîm Tîm Ceredigion wedi bod yn rhagorol i ddod â'r prosiect hwn i mewn ar amser. Gobeithir yn y dyfodol allu rhoi mynediad i'r defnyddwyr gwasanaeth i fewnbynnu eu gwybodaeth taflen amser eu hunain os dymunant a pharhau i gynnig cefnogaeth lawn i'r rhai nad ydynt am wneud hynny. Drwy fanteision prosesau awtomataidd, mae'r rhan fwyaf o'r gwaith gweinyddol bellach yn ddigidol felly mae slipiau cyflog erbyn hyn yn cael eu hanfon drwy e-bost at y Cynorthwydd Personol a'u cyflogwr, y defnyddiwr gwasanaeth. Mae hyn wedi cael budd aruthrol wrth leihau'n sylweddol y gwariant ar y costau post a lleihau effaith adnoddau ar yr ystafell bost gorfforaethol bob cyfnod tâl.

2.4 Recriwtio Cynorthwyr Personol, eu Hyfforddi a Chefnogaeth gan Gymheiriaid

Yn sgil penodi'r Rheolwr Tîm newydd a chreu swyddogaeth Cydlynedd Cynorthwyr Personol o fewn swydd yr Arweinydd Tîm, mae mwy o ffocws wedi bod ar recriwtio Cynorthwyr Personol newydd ynghyd â chysylltiadau newydd wedi'u meithrin â'r Ganolfan Byd Gwaith i fynychu ffeiriau swyddi lleol.

Drwy'r brandio newydd sydd bellach wedi ymwreiddio, mae Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol wedi gallu hyrwyddo'r Gwasanaeth gyda baneri hyrwyddo newydd mewn digwyddiadau cymunedol i dynnu unigolion at y tîm i drafod cyfleoedd. Lluniwyd taflen wybodaeth gryno am Gynorthwyr Personol i'w rhannu mewn digwyddiadau cyhoeddus (gweler y daflen atodedig). Mae hwn, ynghyd â nifer o adnoddau i gyflogwyr, i'r Cynorthwyr Personol ac adnoddau cyffredinol, i'w gweld drwy'r dolenni ar y wefan.

Yn 2023 hyd yma mynychwyd 5 ffair swyddi a recriwtiwyd mwy nag 20 o Gynorthwyr Personol. Mae'r Rheolwr Tîm hefyd wedi annog recriwtwyr ehangach y Cyngor i gymryd rhan yn y digwyddiadau hyn gan fod yn hynod lwyddiannus ac wedi'i gydnabod gan Arweinydd Cyflogaeth y Ganolfan Byd Gwaith. Mae'r Rheolwr Tîm hefyd wedi dechrau meithrin cysylltiadau â'r gymuned ffermio fel modd o gynyddu recriwtio o fewn y grŵp hwn, annog datblygu darpariaeth gofal mewn cymunedau lleol, hyrwyddo llai o deithio

Tudalen 23

ecogyfeillgar o weithio'n lleol, a chadw arian yn lleol. Mae hefyd yn ddull cadarnhaol a rhagweithiol o gynyddu'r ffrwd incwm i mewn i sector ffermio sy'n mynd drwy gyfnod anodd ac sydd angen arallgyfeirio ymhellach.

Mae cymorth lleol i gyflogwyr recriwtio Cynorthwywyr Personol yn hanfodol; gall problemau blaenorol yr adroddwyd amdanynt, megis diffyg profiad recriwtio a chymorth amrywiol, ei gwneud yn anodd recriwtio Cynorthwywyr Personol. Mae'r llwybrau recriwtio y cyfeirir atynt amlaf gan Gynorthwywyr Personol yn cynnwys sgysiau gyda ffrindiau neu gydweithwyr, darpar gyflogwr yn cysylltu'n uniongyrchol, eisoes yn adnabod ei gyflogwr (ffrind/aelod o'r teulu), a thrwy bobl yn siarad.

Mae recriwtio a chadw yn heriau cyson yn y sector gofal cymdeithasol cyfan ac nid yw Cynorthwywyr Personol yn wahanol i'r gweithlu gofal cymdeithasol ehangach. Nid oes un ateb unigol i gynyddu'r cyflenwad o Gynorthwywyr Personol. Mae'r wefan a'r Porth Cynorthwywyr Personol yn gyswllt allweddol i wneud cysylltiadau â Chynorthwywyr Personol presennol a ffyrdd o'u cefnogi ac i annog Cynorthwywyr Personol i chwilio am rolau ychwanegol. Drwy ddatblygu cofrestr CP sy'n rhagweithiol ceir y potensial i fod yn fwy nag offeryn recriwtio yn unig a gallai gynorthwyo ymdrechion i wneud y gweithlu CP yn fwy gweladwy neu hyd yn oed ddechrau datblygu 'cymuned' o Gynorthwywyr Personol ar lefel lleol.

2.5 Rôl, sgiliau, pwysigrwydd a gwerth Cynorthwywyr Personol

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn diffinio rôl CP i fod yn darparu 'gofal a chymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn', er mwyn iddynt fedru cyflawni canlyniadau llesiant personol yn y lleoliad y mae'r unigolyn yn byw ynddo. Mae Cynorthwywyr Personol yn defnyddio nifer o sgiliau ar lefel uchel (ymreolaeth, cyfathrebu, cydlynu, asesu, a gwneud penderfyniadau) ac yn cyflawni amrywiaeth o ddyletswyddau gan gynnwys cymorth gyda gofal personol, symudedd, anghenion iechyd penodol, tasgau cartref fel glanhau a siopa, mynychu coleg/prifysgol, a chymdeithasu. Mae cael mwy nag un cyflogwr yn arferol.

2.6 Recriwtio Cynorthwywyr Personol

Cyfnod	Cyfanswm nifer y cynorthwywyr personol a recriwtiwyd
2021-2022 Blwyddyn lawn	122 (12 mis)
2022-2023 Blwyddyn lawn	133 (12 mis)

2023-2024 1^{af} Ebrill -1^{af} Mehefin 2023 Gwefan newydd	56 (2 fis cyntaf)
---	-------------------

2.7 Cynorthwyr Personol a'r cynnig Rhagweithiol

Yn unol â Safonau'r Gymraeg mae'r Gwasanaeth yn mynd ati i sicrhau y gall defnyddwyr gwasanaeth ddewis yr iaith y maent am ei defnyddio gartref ac mae wedi neilltuo Swyddog Cymorth sy'n siarad Cymraeg ac yn recriwtio Cynorthwyr Personol sy'n siarad Cymraeg.

2.8 Cynorthwyr Personol a Chefnogaeth gan Gymheiriaid



Bydd y Gwasanaeth yn ailgyflwyno cyfarfodydd Cefnogaeth gan Gymheiriaid lle gall defnyddwyr gwasanaeth a chynorthwyr personol gwrdd i gael hyfforddiant a chefnogaeth. Mewn partneriaeth â'r Frigâd Dân a'r Heddlu byddant ar gael yn y sesiynau i roi cyngor i fynychwyr. Bydd arddangosiadau coginio a dosbarthiadau crefft hefyd i'w hychwanegu. Trwy gynnig ystod eang o opsiynau y gobaith yw annog mwy o ddefnyddwyr gwasanaeth a'u Cynorthwyr Personol i fynychu i rannu syniadau a dechrau datblygu diddordeb i gronni adnoddau. Mae'r Gwasanaeth wedi derbyn grant gan Dysgu a Datblygu i gynnal cyrsiau i'r Cynorthwyr Personol ar yr un pryd. Y gobaith yw y bydd annog y cyfarfodydd hyn yn helpu i leddfu'r teimlad ynysig y mae llawer o ofalwyr a gofalwyr yn ei ddiodef.

2.9 “Ymgysylltu â'r gweithlu Cynorthwyr Personol Gofal Cymdeithasol” cydweithio â Phrifysgol Aberystwyth drwy eu Cynllun Lleoliad Cyflogadwyedd – Myfyrwyr ar Leoliad

Ym mis Medi 2022, yn sgil cydweithrediad rhwng gwasanaeth Dysgu a Datblygu yr awdurdod lleol a Phrifysgol Aberystwyth o dan gynllun lleoliad gwaith, cafwyd cyfle i gael myfyriwr ar leoliad gyda'r Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol. Dan fentoriaeth Rheolwr y Tîm, y prosiect a bennwyd oedd “Ymgysylltu â'r gweithlu Cynorthwyr Personol Gofal Cymdeithasol”, sef

- *Cynnal ymchwil i sefydlu darlun o gynorthwyr personol (CP) sy'n gweithio ar draws ieched a gofal cymdeithasol yng Ngheredigion.*
- *Ystyried yr ymchwil hwn yng nghyd-destun sut y gall y cyngor annog ymgysylltu â chymunedau i hyrwyddo rôl Cynorthwyr Personol a chynyddu diddordeb mewn darparu gofal i unigolion, gan adeiladu partneriaethau cryf i ddatblygu ac ymgorffori cysylltiadau lleol.*

Ar ddiwedd y lleoliad gwaith lluniodd y myfyriwr adroddiad a chyflwyniad a oedd yn rhoi llinell sylfaen i ddechrau datblygu'r gweithlu CP. Mae'r canlyniadau allweddol wedi'u

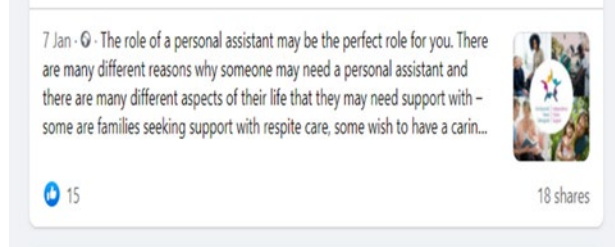
cynnwys yn y cynlluniau Cefnogaeth gan Gymheiriaid ar gyfer 2023/24. Roedd y canlyniadau i'r myfyriwr hefyd yn hynod werthfawr o ran datblygu'r unigolyn a'u cyflwyno i werth a buddion eang Taliadau Uniongyrchol. Dywedodd y myfyriwr fod y profiad wedi bod yn "ddiddorol, pleserus, ac addysgiadol a gobeithio y bydd yn fy helpu yn fy ngyrfa. Rwyf wedi mwynhau creu'r arolwg yn fawr a gweithio ar y canlyniadau a gobeithio y byddant yn cynnig cipolwg i chi ar sut y gall y tîm wella eu cymorth i ddefnyddwyr gwasanaeth a'u Cynorthwyr Personol."

2.10 Cynllun Cyfathrebu

Mae'r Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol yn mynd ati'n holistig wrth recriwtio gan gynnwys defnyddio pobl yn siarad â'i gilydd trwy rwydweithiau cymheiriaid a gweithio gyda Swyddfa'r Wasg yn yr awdurdod lleol i gynyddu presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol i harneisio hyn fel adnodd ar gyfer hyrwyddo rôl y Cynorthwydd Personol.

Hyrwyddwyd y wefan newydd yn helaeth yn y lansiad a bydd sawl ymgyrch eto i'w hyrwyddo. Mae cynlluniau ar y gweill i gael nodwedd fisol gan gynnwys fideos yn annog aelodau'r gymuned i ddod yn Gynorthwyr Personol gan roi sylw i nifer y swyddi gwag mewn ardaloedd penodol, a bydd y rhain hefyd yn cael eu hychwanegu at y wefan gan gynnwys rhestr o'r ardaloedd lle mae swyddi wedi'u lleoli bob mis.

Enghraifft o bostiad cyfathrebu ar Facebook



Yn gysylltiedig â hyn mae pŵer clywed gan bobl sydd eisoes yn y rôl Cynorthwydd Personol a'r rhai sy'n cyflogi Cynorthwyr Personol a gwaith sy'n digwydd yn barhaus i annog Cynorthwyr Personol a defnyddwyr gwasanaeth i rannu eu straeon er mwyn gwella proffil a gwerthfawrogiad o'r gwahaniaeth y gall CP ei gael ar ansawdd bywyd rhywun a gwella eu boddhad â'u swydd.

2.11 Estyn allan i'r gymuned a hyrwyddo gwerth Taliadau Uniongyrchol ar y cyfryngau cymdeithasol

Enghraifft o effaith canlyniadau



Stori Anna – sut y gall Cynorthwydd Personol newid bywyd unigolyn yn ogystal â bywyd eu teulu hefyd.

Philip yw mab Anna. Mae ganddo ddiagnosis o awtistiaeth, oedi datblygiadol sylweddol, a chlefyd Crohn. Mae Anna wedi bod yn ofalwr llawn amser i Philip ers 20 mlynedd a nawr hoffai'r cyfle i ganolbwyntio ar ei datblygiad personol ei hun gan yr hoffai ddod yn nyrs ar ôl sicrhau lle i astudio ym Mhrifysgol Aberystwyth o fis Medi 2022.

Fodd bynnag, dim ond gyda gofal a chymorth ychwanegol ar gyfer ei mab y gall hi ymgymryd â'i hastudiaethau. Gyda chymorth Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol Ceredigion, gallai'r freuddwyd hon ddod yn realiti yn fuan gan fod Anna yn y broses o recriwtio cynorthwywyr i ofalu am Philip. Mae anghenion Philip yn sylweddol a chymhleth, a gyda'i ofynion dietegol arbennig, mae gofalu amdano yn swydd amser llawn. Gan nad yw'r teulu'n barod i roi Philip mewn gofal preswyl, bydd cael Cynorthwywyr Personol i ofalu amdano'n llawn amser yn rhoi'r rhyddid i Anna astudio a dilyn ei gyrfa.

Nid dyma'r tro cyntaf i Anna ddefnyddio Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol Ceredigion i gyflogi cynorthwywyr personol. Pan oedd Philip yn iau, nid oedd ysgolion lleol yn gallu diwallu ei anghenion, felly yn hytrach na'i roi mewn ysgol breswyl arbennig ymhell oddi cartref, dewisodd Anna ei addysgu gartref. Defnyddiodd Taliadau Uniongyrchol i gyflogi gofaluwyr yn rhan amser i chwarae gyda Philip a darparu profiadau cymdeithasol iddo oedd yn rhoi ychydig o seibiant i Anna.

Meddai Anna, "Mae llawer o bobl hyfryd a gofalgwr wedi dod drwy ein drws dros y blynyddoedd. Arhosodd rhai a dod yn rhan o fywyd Philip am dair blynedd, chwe blynedd, neu hyd yn oed ddeng mlynedd neu fwy. Dim ond ychydig fisoedd yr arhosodd eraill, ond daeth llawer ohonynt yn ffrindiau oes ac yn rhan o'r teulu bron. Mae cael plentyn ag anghenion ychwanegol yn gallu bod yn waith caled a heriol, ond rydw i mor ddiolchgar am yr holl bobl anhygoel a ddaeth i'n bywydau i ofalu am Philip. Rwyf hefyd yn gyffrous i ddod i adnabod y cynorthwywyr personol newydd rydw i wedi'u recriwtio a fydd yn gofalu am Philip yn llawn amser fel y gallaf gael fy mywyd fy hun nawr."

2.12 Hyfforddiant i Gynorthwywyr Personol

Mae'r Gwasanaeth yn gweithio i wneud y mwyaf o gryfderau a photensial y Cynorthwywyr Personol presennol. Nid mater o lenwi bylchau yn unig yw cynyddu'r cyflenwad o Gynorthwywyr Personol newydd, ond hefyd yr angen am ragor o Gynorthwywyr Personol sy'n gallu cyflawni tasgau cymhleth. Mae hyn yn gofyn am systemau sy'n galluogi Cynorthwywyr Personol presennol i ddatblygu eu sgiliau. Mewn partneriaeth arloesol â gwasanaeth Dysgu a Datblygu'r awdurdod lleol, mae proses hyfforddi newydd wedi'i sefydlu i sicrhau bod pob cynorthwydd personol yn cael hyfforddiant yn gynnar yn eu gyrfa ac mae opsiynau ar gyfer hyfforddiant ychwanegol ar gael pe bai angen. Mae'n bwysig bod y Cynorthwywyr Personol yn cynnig y cymorth gorau posibl. Mae enghraifft o gyrsiau hyfforddi yn cynnwys Cyflwyniad i Ofal a Gofal Personol, Ymwybyddiaeth o Gymorth Cyntaf ac Iechyd a Diogelwch yn y Cartref. Mae pob cwrs yn cael ei wneud ar-lein, ac mae'r Cynorthwywyr Personol yn cael eu talu am yr amser a gymerir i'w cwblhau.

2.13 Sicrhau canlyniadau cadarnhaol i bobl sy'n defnyddio Taliadau Uniongyrchol

Adborth gan Ddefnyddwyr Gwasanaeth



Rwy'n hynod ddiolchgar fy mod wedi cael gwybod am y cynllun Taliad Uniongyrchol! Y rhan fwyaf o'r amser mae'n cael ei ddefnyddio i roi cyfle i mi wneud rhywbeth ambell fore'r wythnos heb fod angen edrych i weld ydi mam yn iawn. Fodd bynnag, rwyf wrth fy modd â'r ffaith ei fod mor hyblyg a'n bod yn gallu ei ddefnyddio hefyd i helpu gydag apwyntiadau a hyd yn oed i sicrhau bod mam yn ddiogel os oes rhaid i mi fynd allan am ddiwrnod. (Hyn wedi'i gytuno rhyngof i a'r Cynorthwydd Personol). O safbwynt mam, mae'n rhoi person gwahanol iddi sgwrsio â hi cwpl o weithiau bob wythnos. Mae ein Cynorthwydd Personol wedi dod yn ffrind da iddi ac maen nhw'n sgwrsio am deulu a diddordebau maen nhw'n eu rhannu, yn ogystal â chael cymorth ychwanegol gyda thasgau bach o gwmpas y tŷ fel plygu i gael y golch allan o'r peiriant a thasgau anodd eraill. Pan fydd y CP ar wyliau, mae'r ddwy ohonom yn gweld ei heisiau'n fawr! Mae'n ddarpariaeth wych i unrhyw un sy'n ofalwr ac i'r sawl sydd angen gofal!

2.14 Cyfleoedd Hyfforddi a Datblygu ar gyfer Swyddogion Cymorth y Gwasanaeth er mwyn sicrhau canlyniadau cadarnhaol

Anogir staff i ddilyn hyfforddiant datblygiad personol a chynigir cyfleoedd iddynt arwain ar ystod o brosiectau gyda'r Rheolwr Tîm a'r Arweinydd Tîm. Mae'r holl staff ar hyn o bryd yn rhan o ddilyn *NVQ Lefel 4 Cyngor ac Arweiniad* i helpu i wella'r gwasanaeth a gynigir i ddefnyddwyr gwasanaeth. Mae un aelod o staff yn dilyn cwrs Darpar Reolwyr ac mae hefyd wedi cwblhau'r cwrs Hawdd ei Ddarllen i gynorthwyo â llunio dogfennau i'w dosbarthu i'r cyhoedd. Mae cyrsiau hyfforddi Cymraeg ar y gweill ar gyfer aelodau tîm sy'n gweithio i ddatblygu eu sgiliau iaith. Mae'r staff wedi gwneud ystod eang o hyfforddiant pwnc-benodol gan gynnwys hyfforddiant Ymwybyddiaeth Awtistiaeth, Ymwybyddiaeth Drawsrywiol a Dementia ac yn cael eu hannog i fanteisio'n llawn ar yr ystod o hyfforddiant gofal cymdeithasol sydd ar gael.

2.15 Hyfforddiant Ymwybyddiaeth ar gyfer Timau Gydol Oes a Llesiant

Er mwyn cynyddu ymwybyddiaeth am rolau, swyddogaethau, a chyfrifoldebau gweithredol o fewn y Gwasanaeth Cymorth Taliadau Uniongyrchol, ac i ddeall y prosesau sydd ynghlwm o'r dechrau i'r diwedd, mae cyflwyniad Sesiwn Ymwybyddiaeth newydd wedi ei ddatblygu. Bydd y sesiynau hyn yn dechrau ym mis Mehefin 2023.

2.16 Adrodd ar Berfformiad

Mae Grŵp Llywio Taliadau Uniongyrchol yn goruchwyllo Cynllun Gweithredu i fonitro'r amcanion gwella a datblygu, gan gyfarfod yn fisol dan gadeiryddiaeth y Swyddog

Tudalen 28

Arweiniol Corfforaethol ar gyfer Porth Gofal, gyda chymorth gan y Swyddfa Prosiect corfforaethol. Maes datblygu allweddol ar gyfer 2023-24 yw llunio cyfres briodol o ddangosyddion perfformiad a mesurau i ddangos effaith Taliadau Uniongyrchol yn well.



Er cydnabod bod llif mewnol ac allanol defnyddwyr gwasanaeth sy'n cychwyn ar eu taith Taliadau Uniongyrchol a'r rhai y mae'r daith TU wedi dod i ben yn digwydd yn ddyddiol/wythnosol/blynnyddol, a hynny'n effeithio ar y data enghreifftiol isod, eto rhaid gweld bod y cynnydd yn nifer yr atgyfeiriadau yn hynod arwyddocaol, gan ddangos *cynnydd* o 75% rhwng Mawrth 2022 a Mawrth 2023.

Mae gwneud mwy o ddadansoddi data yn ofyniad allweddol yn y flwyddyn i ddod er mwyn deall tueddiadau sy'n newid ac effaith y model gwasanaeth newydd sydd bellach yn gwbl weithredol.

Mae'r Gwasanaeth ar hyn o bryd yn prosesu cyllideb cyflogres o fwy na £180,000 y mis mewn Cyfrifon Rheoledig ac yn cefnogi 42 o ddefnyddwyr gwasanaeth sy'n defnyddio Asiantaethau neu Gynorthwywyr Personol Hunangyflogedig ar gyfer eu gofal ac y mae'r Gwasanaeth yn talu anfonebau iddynt yn uniongyrchol ar ran y defnyddwyr gwasanaeth.

Diwedd Mawrth 2022	Diwedd Mawrth 2023	Ebrill – Mai 2023 (dau fis cyntaf Chwarter 1)
508 o ddefnyddwyr gwasanaeth sy'n cyflogi: 460 o gynorthwywyr personol	510 o ddefnyddwyr gwasanaeth sy'n cyflogi: 464 o gynorthwywyr personol	486 o ddefnyddwyr gwasanaeth sy'n cyflogi 520 o gynorthwywyr personol
112 o atgyfeiriadau – cyfartaledd o 9 yr wythnos	199 o atgyfeiriadau – cynnydd o tua 75% mewn 12 mis	26 o atgyfeiriadau yn nau fis cyntaf y flwyddyn ariannol newydd
56 o ddefnyddwyr gwasanaeth yn cael cymorth dwys	68 o ddefnyddwyr gwasanaeth yn cael cymorth dwys	94 o ddefnyddwyr gwasanaeth yn cael cymorth dwys

Amcanion Datblygu 2023/2024

- Diwygio gweithdrefnau gweithredol yn y tîm Taliadau Uniongyrchol er mwyn defnyddio'r system gyflogres newydd yn effeithlon unwaith y bydd wedi'i gweithredu'n llawn.
- Ystyried adroddiad archwilio Swyddfa Archwilio Cymru a chymryd camau datblygu yn ôl yr angen.
- Cynllunio a gweithredu polisi Taliadau Uniongyrchol Ceredigion. Bydd hyn yn ymgorffori cynllunio a chyflwyno rhaglen hyfforddi TU ar gyfer staff y Tîm o amgylch y Teulu.
- Llunio a gweithredu strategaeth Cynorthwywyr Personol sy'n cynnwys recriwtio, hyfforddiant ac ystyriaethau lles.
- Datblygu a gweithredu cynllun Cyfathrebu a Rhanddeiliaid diffiniedig i hyrwyddo'r cynllun Taliadau Uniongyrchol yn fewnol ac yn allanol.

LLESIANT CENEDLAETHAU'R DYFODOL: A gwblhawyd Asesiad Effaith Integredig? Os naddo, esboniwch pam

Crynodeb:

Hirdymor:

Integreiddio:

Cydweithio:

Cynnwys:

Atal:

ARGYMHELLIAD/ARGYMHELLION:

Er gwybodaeth a diweddariad ar ddatblygiadau.

RHESYMAU DROS YR ARGYMHELLION: N/A

Enw Cyswllt:

Donna Pritchard

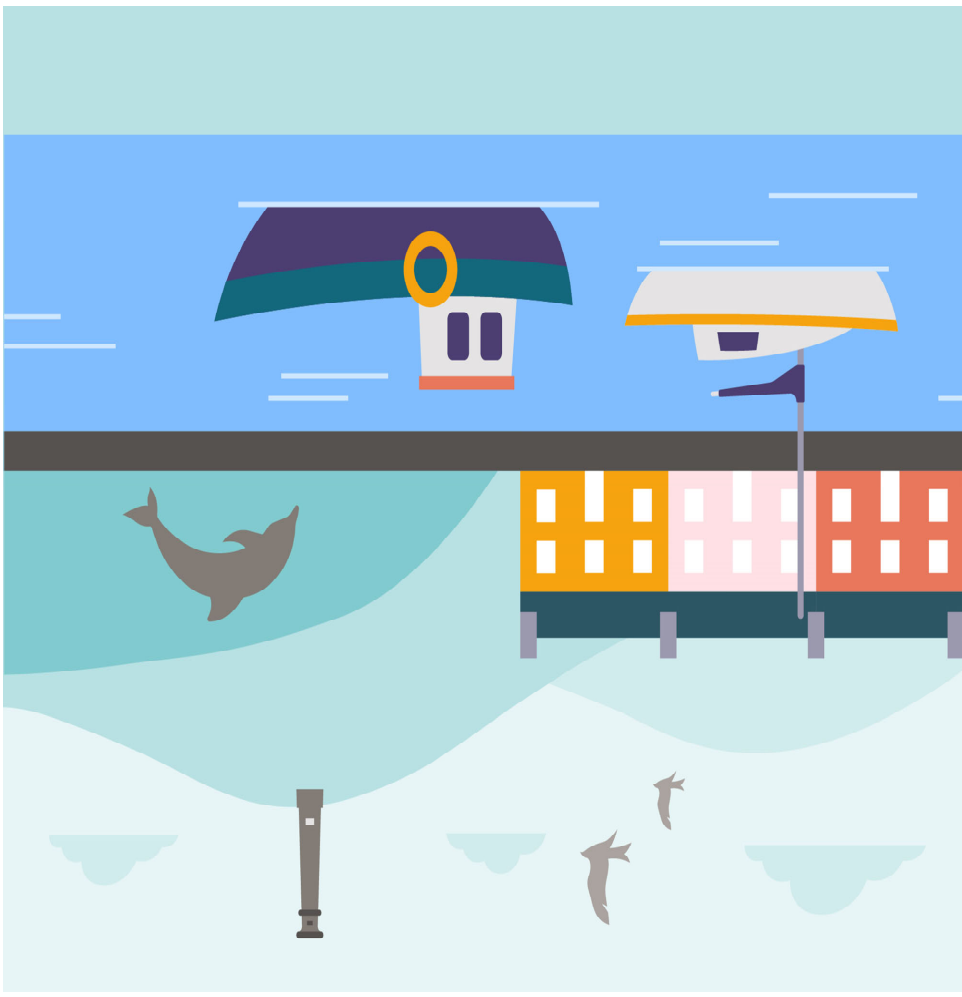
Swydd:

Swyddog Arweiniol Corfforaethol

Dyddiad yr Adroddiad:

13 Gorffennaf 2023

Acronymau:



Beth yw
Cynorthwydd Personol?

Annibyniaeth | Dewis | Cefnogaeth
 Independence | Choice | Support

What is a Personal Assistant?



Annibyniaeth | Dewis | Cefnogaeth
 Independence | Choice | Support



Tudalen 30



Tu_dp@ceredigion.gov.uk

Neu cysylltwch â ni trwy e-bost

www.ceredigion.gov.uk/preswlydd/iles-gofal-cymdeithasol/
taliadau-uniongyrchol/

Am ragor o wybodaeth a swyddi gweigion ewch i'n gwetan

- Drefnu apwyntiadau, gweithgareddau cymdeithasol a chortforo
 - Help gyda gofal personol fel hylendid personol a gwisgo glanhau.
 - Cymorth gyda thasgau cartref fel siopa bwyd, paratoi bwyd a edd ac oddi yno
 - Mynd gydag unigolyn tra bydd yn teithio i apwyntiad neu weithgar-brwrdd
 - Mynd allan am brydau bwyd, gwyllo ffilimiau a chwarae gemau
 - Diwrnodau allan yn ymweid ag atyniadau
- Mae'r dyletswyddau a gyflawnir gan Gynorthwydd Personol yn amry-wiol ac yn rhoi boddhad. Gall y rhain gynnwys pethau fel:
- Nid yw pob swydd PA yn cynnwys gofal personol, mae rhai ar gyfer mor annibynnol â phosibl.
- Gall cynorthwydd personol weithio i fwy nag un cyflogwr, a bydd yn eu helpu gyda gwahanol agweddau o'u bywyd bob dydd i'w galluogi i fwy Taliadau Uniongyrchol
- Mae Cynorthwydd Personol yn cael ei gyflogi gan unigolyn sy'n derbyn

Beth yw Cynorthwy-ydd Personol?

Gwasanaeth Cymorth
Taliadau Uniongyrchol
Ceredigion
Direct Payments
Support Service



Gwasanaeth Cymorth
Taliadau Uniongyrchol
Ceredigion
Direct Payments
Support Service

What is a Personal Assistant?

A PA is employed by an individual in receipt of Direct Payments

A PA can work for more than one employer, and will help them with various aspects of their daily life to enable them to live as independently as possible.

Not all PA jobs include personal care, some are for socialisation only.

The duties carried out by a PA are both varied and rewarding. These can include such things as:

- Days out visiting attractions
- Going out for meals, watching films and playing board games
- Accompanying an individual whilst they travel to and from an appointment or activity
- Assistance with household tasks such as food shopping, food preparation and cleaning.
- Help with personal care such as personal hygiene and dressing
- Organising appointments, social and physical activities

For more information and job vacancies please visit our website

www.ceredigion.gov.uk/resident/social-care-wellbeing/direct-payments/

Or contact us via email

Tu_dp@ceredigion.gov.uk



Mae'r dudalen yn wag yn twriadol

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R: Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cymunedau Iachach

DYDDIAD: 3 Gorffennaf 2023

LLEOLIAD:

TEITL: Adroddiad am y Gofrestr Tai

PWRPAS YR ADRODDIAD: Gwybodaeth y mae'r pwyllgor Craffu wedi gofyn amdani

**RHESWM Y MAE'R
PWYLLGOR CRAFFU
WEDI GOFYN AM Y
WYBODAETH:**

Cefndir

Mae Cofrestr Tai Cyffredin Ceredigion wedi bodoli er 2009 ac erbyn hyn, mae Barcud, Caredig a Thai Wales & West yn bartneriaid iddi. Mae'r Gofrestr Tai yn amlygu'r anghenion a'r galwadau am dai yn y Sir, sy'n tyfu, ac mae'n galluogi trefniadau i ddyrannu tai cymdeithasol trwy gyfrwng proses ymgeisio a dyrannu gadarn.

Caiff yr holl unedau tai yng Ngheredigion eu dyrannu gan Landlord yr eiddo yn unol â'r Polisi Dyrannu Cyffredin, a chaiff ceisiadau am dai eu rheoli gan yr Awdurdod Lleol a'u cynnal trwy gyfrwng gwefan Dewisiadau Tai Ceredigion.

Y broses ymgeisio**Pwy sy'n gallu gwneud cais?**

Gall unrhyw un a fyddai'n dymuno gwneud cais am Dai yng Ngheredigion ddefnyddio'r gwasanaeth. I wneud cais i ymuno â'r Gofrestr Tai, rhaid bod ymgeiswyr dros 16 oed. Fodd bynnag, ni fydd rhai pobl yn gymwys i gofrestru i wneud cais am dai cymdeithasol. Mae angen bod ymgeiswyr yn Ddinasyddion Prydeinig neu wedi cael caniatâd i aros.

Dilynir y Polisi Dyrannu Cyffredin er mwyn sicrhau bod y bobl sydd yn yr angen mwyaf yn cael cynnig tai cymdeithasol. Mae pedair cofrestr yn sicrhau bod ymgeiswyr yn cael eu gosod ar y gofrestr/cofrestrau cywir ar gyfer eu hangen: Tai Hygyrch, Tai Fforddiadwy, Anghenion Cyffredinol a Phobl Hŷn.

Sut i wneud cais

Gwneir yr holl geisiadau trwy wefan Dewisiadau Tai Ceredigion:

www.ceredigionhousingoptions.cymru

Pan na fydd hyn yn bosibl i'r ymgeisydd/ymgeiswyr, croesawir ceisiadau dros y ffôn (trwy Clic 01545 574123) Mae Swyddogion Clic yn mewnbynnu'r ceisiadau trwy'r wefan uchod hefyd, gan sicrhau cysondeb a dull gweithredu syml a hawdd i'w ddefnyddio. Mewn sefyllfaoedd eraill, byddwn yn defnyddio llyfrgelloedd lleol, rhwydwaith partneriaid y Grant Cymorth Tai a Chysylltwyr Cymunedol er mwyn helpu a chynorthwyo ymgeiswyr i gael lle ar y Gofrestr Tai, gan sicrhau na chaiff unrhyw un eu heithrio. Cynlluniwyd y ffurflen gais i ofyn cwestiynau perthnasol i'r achos unigol yn unig.

Yr hyn y mae angen i ni ei wybod

Mae'r ffurflen gais yn gynhwysfawr er mwyn sicrhau bod modd portreadu casgliad helaeth o sefyllfaoedd a'u hasesu mewn ffordd briodol. O ganlyniad, byddwn yn gofyn am y wybodaeth ganlynol fel isafswm er mwyn ein galluogi i fandio ceisiadau:

- Hanes cyfeiriadau
- Cysylltiad lleol gyda Cheredigion
- Incwm a chynilion yr aelwyd
- Yr ardaloedd y mae'r ymgeiswyr yn dymuno byw ynddynt
- Amodau tai
- Anghenion meddygol
- Unrhyw risg o fod yn ddigartref

Rydym wedi cynnig hyd at 5 ardal y gall ymgeiswyr eu dewis er mwyn manteisio i'r eithaf ar eu cyfle i fyw mewn ardaloedd o'u dewis, a phan fo modd a phan fo hynny'n briodol, i aros yn eu cymunedau. Law yn llaw â'r ffurflen gais, darparir matrices stoc er mwyn hysbysu ymgeiswyr pan fydd eiddo yn cyfateb â'u hanghenion, gan sicrhau nad yw dewisiadau ardal yn afrealistig neu'n cael eu gwastraffu. Gan gydnabod yr anawsterau wrth sicrhau llety addas ar gyfer y rhai sydd ag anabledau corfforol ac y mae angen tai hygyrch arnynt, caiff hwn ei godi i 10 ardal o'u dewis.

Diweddarau ac Adnewyddu ceisiadau

Ymgeiswyr sy'n gyfrifol am ddiweddarau ceisiadau a chynnal adolygiad blynyddol. Mae hyn yn ein galluogi i ddyrannu eiddo i'r ymgeisydd mwyaf addas a phriodol. Bydd swyddogion yn sicrhau y cynigir pob cyfle i ymgeiswyr, yn enwedig y rhai mewn sefyllfaoedd mwy anodd, i adnewyddu eu ceisiadau ac i barhau i fod yn weithredol ar y Gofrestr Tai, yn y band cywir.

Gwefan Dewisiadau Tai

Yn ogystal â chynnwys y ffurflen gais, mae'r wefan dewisiadau tai yn cynnwys llawer iawn o wybodaeth sy'n ymwneud â'r broses ymgeisio a thai cyffredinol. Gan gynnwys, y Polisiâu Dyrannu, cyngor a chymorth sy'n ymwneud â digartrefedd, a gwybodaeth am addasiadau tai. Mae'r wefan yn cynnwys dewin dewisiadau Tai hefyd, sy'n gallu cynnig cyngor i ymgeiswyr am y datrysiadau tai sydd ar gael iddynt.

Bandio

Mae'r Gofrestr Tai Cyffredin yn defnyddio system bandio ac amser yn aros i gynorthwyo'r broses o ddyrannu tai.

Caiff ceisiadau eu bandio yn ôl eu hanghenion tai, a bennir gan y wybodaeth a gyflwynir yn y cais. Mae'r polisi dyrannu yn ceisio cynnal a chryfhau cymunedau trwy gyfrwng sawl datganiad polisi gwahanol, er enghraifft, cydnabod bod cyflogaeth a chysylltiad lleol yn ffactor cadarnhaol. Caiff dyraniadau tai eu gwneud o'r tri band 'dewis rhesymol' (A-C) trwy gyfrwng system gwota – Band A 40% Band B 30% a Band C 30%

Mae defnyddio system bandio yn cyfleu neges glir i ymgeiswyr am eu safle ar y rhestr. Mae 'amser yn aros' yn ffordd decach a mwy dealladwy o neilltuo tai i bobl yr aseswyd bod ganddynt angen tebyg am dai. Yn ogystal, rydym yn gwahaniaethu mewn ffordd glir rhwng y bandiau 'dewis rhesymol' a'r bandiau dewis nad yw'n rhesymol, gan gyfeirio ymgeiswyr i ddewisiadau tai eraill pan fo hynny'n briodol.

Cysylltiadau a Budd-daliadau

Mae'r Tîm Cofrestr Tai, trwy gyfrwng y Gofrestr Tai Cyffredin, yn gweithio mewn partneriaeth â Dewisiadau Tai a Chymorth Tai, i nodi pobl a risgiau digartrefedd yn gynnar, gan alluogi i ymyrraeth gynnar a gwaith atal gael ei gydlynu. Yn ei dro, mae hyn yn manteisio i'r eithaf ar y broses o ddefnyddio a dyrannu stoc ar draws y Sir ar sail yr angen.

Mae'r dull gweithredu partneriaeth hwn yn hwyluso cyngor a gwybodaeth am grantiau hefyd, yn enwedig ar gyfer addasiadau gyda'r Tîm Grantiau, gan ganiatáu i bobl aros yn eu cartrefi a'u cymunedau.

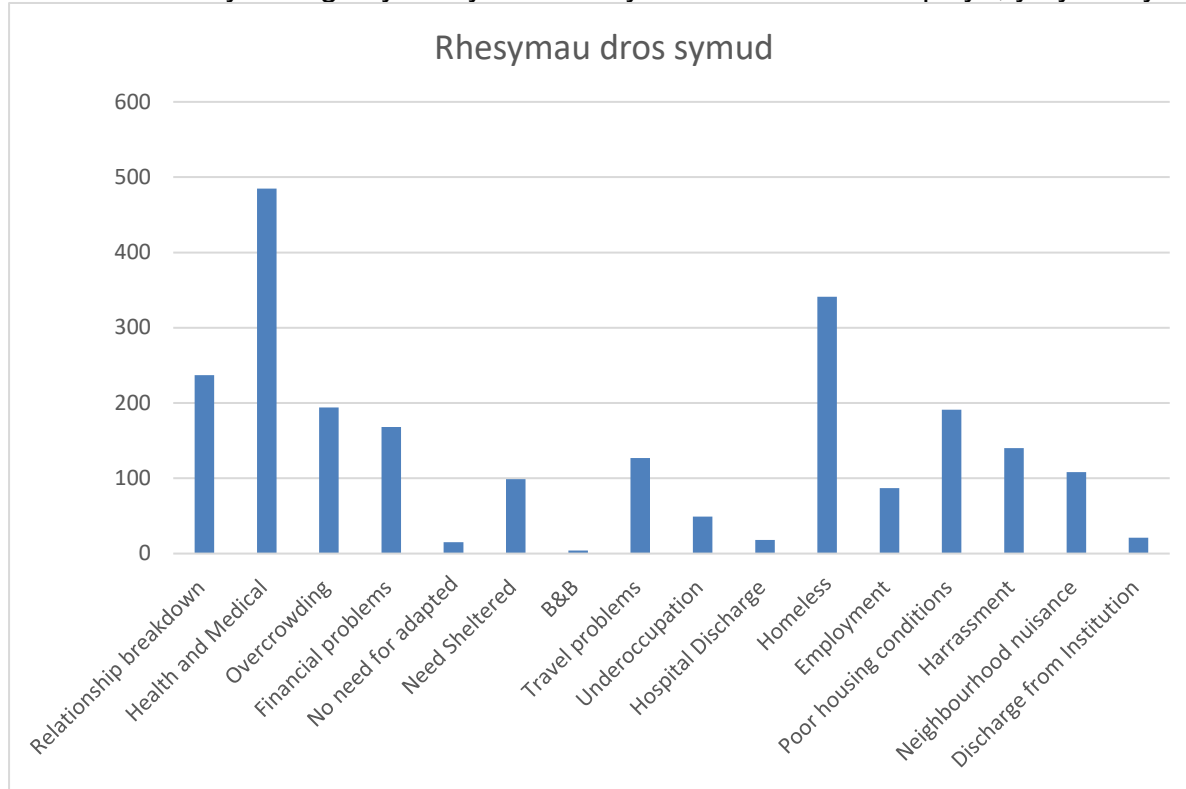
Yn ogystal, caiff gwybodaeth am y galw ei chasglu o'n Cofrestr Tai er mwyn amlygu anghenion o ran datblygiad tai cymdeithasol a fforddiadwy yn y dyfodol. Mae hyn hefyd yn cynorthwyo'r Tîm Cynllunio wrth iddynt wneud penderfyniadau.

Mae'r holl bethau uchod yn ein helpu i nodi tueddiadau hefyd, i'w hadlewyrchu yn y Strategaeth Tai a'r Polisi.

Data y Gofrestr Tai

Cafwyd 1276 o geisiadau newydd rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023.

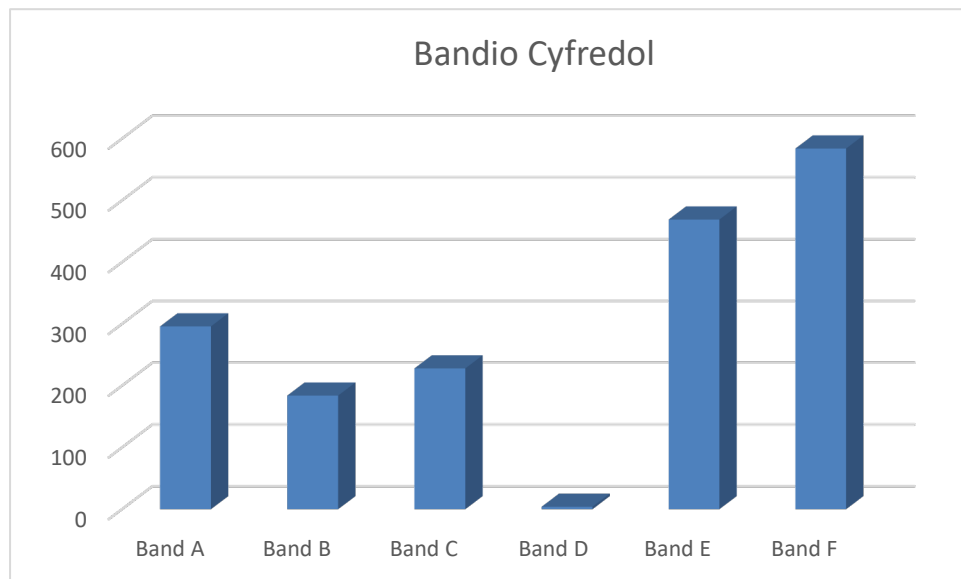
Mae'r tabl isod yn dangos y rhesymau dros y ceisiadau a wnaethpwyd, yn ystod yr un cyfnod.



Tudalen 37

Gan gyfeirio at y system Bandio, mae'r canlynol yn ddadansoddiad cyfredol o'r Gofrestr Tai Cyffredin:

Band A	296
Band B	184
Band C	228
Band D	4
Band E	469
Band F	584



Rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023, gwnaethpwyd cyfanswm o 240 o Ddyraniadau, ac roedd 79 o'r rheiny i ymgeiswyr yr oedd Dyletswydd Digartref yn ddyledus iddynt

Roedd y dyraniadau ar gyfer blwyddyn 22/23 fel a ganlyn:

Band A	Band B	Band C	Band D	Band E	Band F	Total
99	69	62	0	9	1	240

Cwotâu (targeted 40%/30%/30%)

Band A	Band B	Band C
41%	29%	30%

**A gwblhawyd Asesiad Effaith Amh
Integredig? Os na, nodwch pam**

Crynodeb:

Tymor hir: Amh

**LLESIANT
CENEDLAETHAU'R
DYFODOL:**

Integreiddio: Amh

Cydweithio: Amh

Cynnwys: Amh

Atal: Amh

ARGYMHELLIAD(ARGYMHELLION):

Er gwybodaeth yn unig

RHESWM DROS YR ARGYMHELLIAD(ARGYMHELLION):

Fel yr uchod.

Enw Cyswllt:

Llŷr Hughes / Cerys Purches-Phillips

Swydd:

Rheolwr Corfforaethol – Gwasanaethau Tai
Swyddog Tai Uwch – Strategaeth a Monitro

Dyddiad yr Adroddiad:

05/06/2023

Acronymau:

CORESTR TAI

LLYR HUGHES – RHEOLWR CORFFORAETHOL – TAI

CERYS PURCHES-PHILLIPS – UWCH SWYDDOG TAI – STRATEGAETH A MONITRO

PWRPAS Y GOFRESTR/GALWADAU'R GWASANAETH

Prosesu Ceisiadau

Ymholiadau cyffredinol

Diwygio Ceisiadau

Adolygu Ceisiadau

Cysylltu â Chydweithwyr
Digartrefedd, Cymorth Tai,
Safonau a Grantiau Tai,
Landlordiaid Cymdeithasol
Cofrestredig partner, adrannau
eraill CSC ac asiantaethau allanol

Adroddiadau galw am dai ar
gyfer Timau Datblygu a
Chynllunio

PARTNERIAID

- Gwneir cynigion gan y Gymdeithas Dai
- Mae tenantiaethau gyda'r Gymdeithas Dai



PROSES YMGEISIO

- Y cyfan ar-lein
- Gwefan: <https://www.ceredigionhousingoptions.cymru/>
- Clic – 01545 574123
- Cais
 - Cymhwysedd ar gyfer Mewnfudo
 - Cyflogaeth
 - Cysylltiad Lleol (Lluoedd EF)
 - System Mesur Iechyd a Diogelwch ar gyfer Tai
 - Geirdaon Tenantiaeth (gan gynnwys “ddim yn ffafriol”)
 - Perchen Feddiannydd
 - Asesu Blaenoriaeth Feddygol
 - Risg o Ddigartrefedd

POLISIÄU/COFRESTRAU

Anghenion
Cyffredinol

Pobl Hân

Hygyrch

Tai
Fforddiadwy

POLISI DYRANNU CYFFREDIN



System Gwota ar gyfer cymunedau cynaliadwy: Band A 40% Band B 30% Band C 30%



Amser yn Aros - ailosod os bydd y band yn symud i fyny



Mae lluosrifau yn symud y bandio i fyny



Rheoli disgwyliadau



Yn gyson drwy'r holl Gofrestrau a Pholisïau

BANDIO

- Band A – F (Nid oes neb yn cael ei eithrio) *Dinasyddion Prydeinig neu wedi cael Caniatâd i Aros
- Band A – C – Bandio â Blaenoriaeth, i gwrdd â dyletswydd
- Band D – Anghenion isel
- Band E – Dim angen am dai wedi'i nodi, yn unol â'n Polisi
- Band F – Ddim yn addas ar gyfer Tai Cymdeithasol ar hyn o bryd (opsiynau Tai Fforddiadwy amgen)

CEISIADAU - 01/04/2022 | 31/03/2023

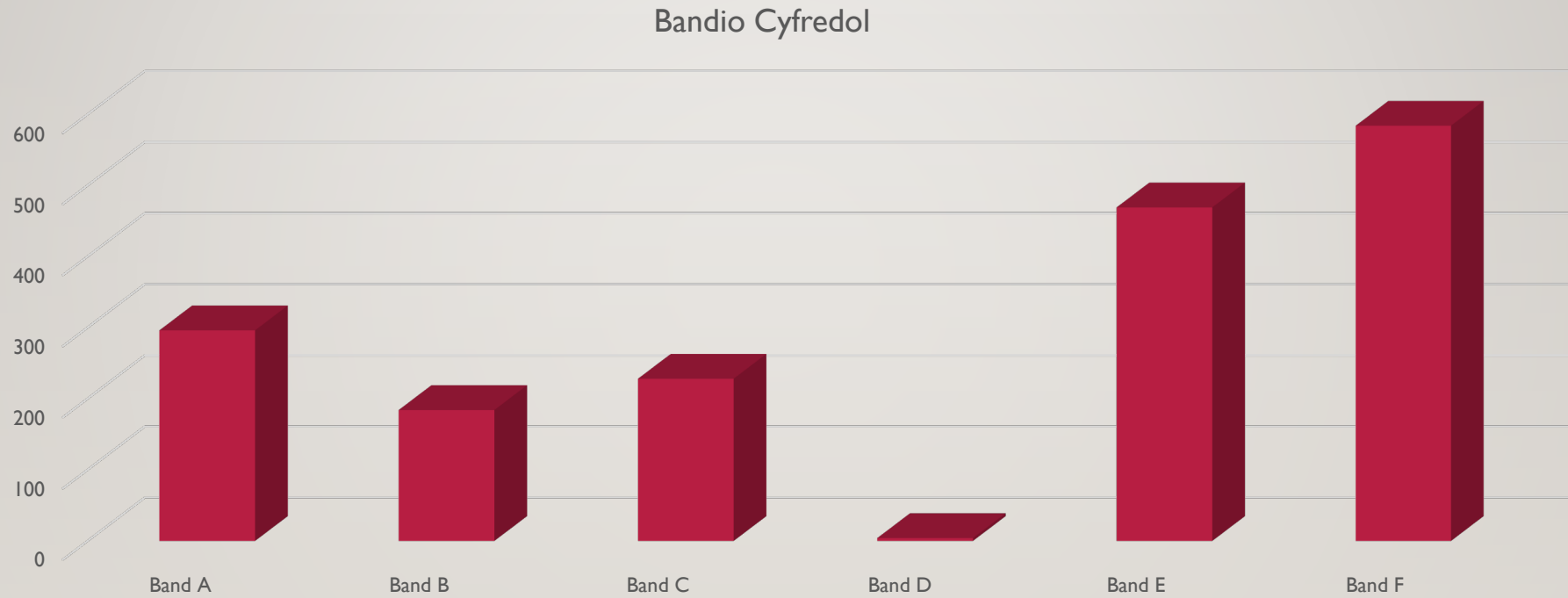
Ceisiadau a
Gafwyd –
1276

Ceisiadau a
Aseswyd –
1083

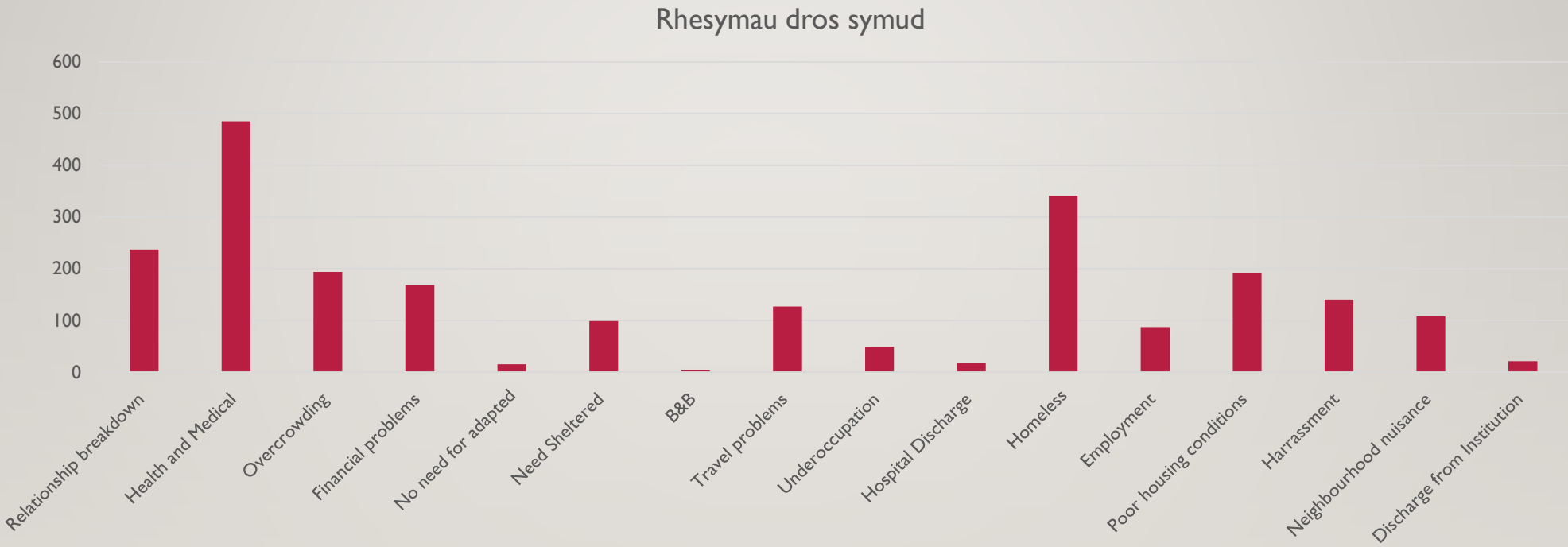
Ceisiadau Byw
(05/06/2023)
– **1808**

Bandiau
Blaenoriaeth A
– **C - 708**

DADANSODDIAD CYFREDOL

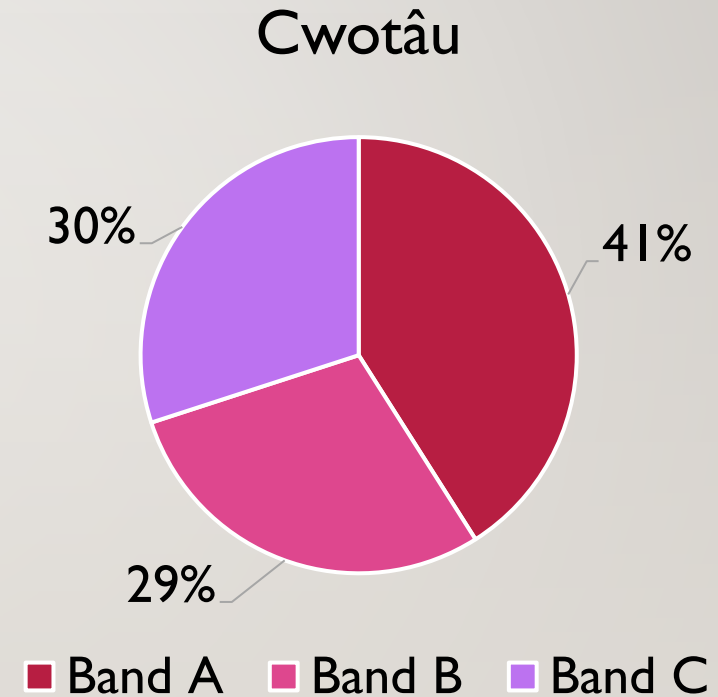


RHESYMAU DROS SYMUD



DYRANIADAU - 01/04/2022 | 31/03/2023

- **240** o Denantiaethau wedi'u Dechrau
- Aeth **79** (33%) o'r holl ddyraniadau i Ymgeiswyr â Dyletswydd Digartrefedd



MANYLION CYSWLLT

Tîm Cofrestr Tai – 01545 574123

Tîm Opsiynau Tai – 01970 633396

Cyngor Sir Ceredigion

Barcud – 0345 606 7654

Caredig – 01239 621800

WWHA – 0800 052 2526

Noder:

Cyn-denantiaeth - Cyngor Sir Ceredigion

Ôl-ddyrannu/Materion Tenantiaeth/Materion Cynnal a Chadw - Landlord

UNRHYW GWESTIYNAU?

Mae'r dudalen yn wag yn fwriadol

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R: Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cymunedau Iachach

DYDDIAD: 3 Gorffennaf 2023

LLEOLIAD: Hybrid

TEITL: Blaenraglen Waith Ddrafft 2023/24

PWRPAS YR ADRODDIAD: Adolygu rhaglen waith bresennol y Pwyllgor

Y RHESWM PAM FOD

CRAFFU WEDI GOFYN AM Mae blaenraglen waith y Pwyllgor yn cael ei harolygu a'i
Y WYBODAETH HON: diweddarau ymhob cyfarfod

CEFNDIR:

Mae'r Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu'n goruchwyllo gwaith y Cyngor er mwyn sicrhau y darperir gwasanaethau yn y ffordd orau posib a hynny er budd y gymuned leol. Swyddogaeth Trosolwg a Chraffu yw ystyried y gwasanaethau a'r materion sy'n effeithio ar bobl yng Ngheredigion. Mae'r broses yn rhoi cyfle i Gynghorwyr archwilio amryw swyddogaethau'r Cyngor, holi cwestiynau am sut y gwnaethpwyd penderfyniadau, ystyried os ellir gwneud gwelliannau i wasanaethau a gwneud argymhellion yn unol â hynny. Mae craffu'n hanfodol wrth hyrwyddo atebolrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd wrth i'r Cyngor fynd ati i wneud penderfyniadau a'r ffordd mae'n darparu gwasanaethau. Prif swyddogaethau'r Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu yw'r canlynol:

- Galw'r Cabinet a'r Swyddogion i gyfrif ynghylch eu penderfyniadau

- Bod yn ‘gyfaill beirniadol’, drwy holi cwestiynau am sut y gwnaethpwyd penderfyniadau, fel bod y bobl sy’n penderfynu’n destun ‘rhwystrau a gwrthbwysau’, gan wneud y drefn o benderfynu yn fwy dilys
- Cynnal adolygiadau o wasanaethau a pholisïau’r Cyngor
- Cynnal adolygiadau ar gyfer datblygu gwasanaethau a pholisïau’r Cyngor
- Ystyried unrhyw fater arall sy’n effeithio ar y sir
- Sicrhau bod Ceredigion yn perfformio hyd eithaf ei allu ac yn darparu gwasanaethau o’r radd flaenaf i’w ddinasyddion
- Aseu effaith polisïau’r Cyngor ar gymunedau lleol, ac argymhell ffyrdd o wella
- Gweithio gyda’r cyhoedd i ddatblygu polisïau a gwasanaethau sy’n canolbwyntio ar y dinasyddion.

Gall trefn effeithiol o Drosolwg a Chraffu arwain at y canlynol:

- Penderfyniadau gwell
- Gwelliant o ran Darparu Gwasanaethau a Pherfformiad
- Trefn gadarn ar gyfer Datblygu Polisïau, yn seiliedig ar ymgynghori â’r cyhoedd a chyfraniad arbenigwyr annibynnol
- Gwelliant o ran Democratiaeth, Cynhwysiant, Arweinyddiaeth Gymunedol ac Ymgysylltu
- Ychwanegu haen eglur o dryloywder ac atebolrwydd i brosesau gwleidyddol y Cyngor
- Rhoi cyfle i bob Aelod feithrin sgiliau a gwybodaeth arbenigol a allai fod o fudd yn y dyfodol wrth lunio polisïau a monitro perfformiad
- Creu diwylliant o hunan-herio ar sail tystiolaeth.

Y SEFYLLFA BRESENNOL:

Cwestiynau i'w hystyried wrth ddewis pynciau

- A oes amcan clir dros archwilio'r pwnc hwn?
- Ydych chi'n debygol o lwyddo i gael y canlyniad a ddymunir?
- Beth yw'r manteision tebygol i'r Cyngor a dinasyddion Ceredigion?
- Ydy'r mater yn un sylweddol?
- Oes yna gysylltiadau â'r Strategaeth Gorfforaethol?
- A yw'n fater allweddol i'r cyhoedd?
- Ydy'r materion wedi cael eu codi gan archwiliad allanol?
- A yw'n wasanaeth sy'n perfformio'n wael?

Dewis pynciau

Dylai Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu ystyried gwybodaeth o'r Strategaeth Gorfforaethol, Cynllun Strategol, Cynlluniau Gwasanaeth, y Gofrestr Risg Gorfforaethol, arbedion yn y gyllideb – cynigion ac effaith, cyfarfodydd chwarterol y panel Rheoli Perfformiad Corfforaethol a mewnbwn adrannol wrth ddewis pynciau a chynllunio eu Blaenraglenni Gwaith, ynghyd ag unrhyw waith sy'n parhau.

ARGYMHELLIAD (ARGYMHELLION):

Adolygu a diweddarau'r Blaenraglen Waith bresennol.

Enw Cyswllt:	Dwynwen Jones
Dynodiad:	Swyddog Trosolwg a Chraffu
Dyddiad yr Adroddiad:	26 Mehefin 2023
Acronymau:	BW- Blaenraglen Waith FWP- Forward Work Programme

Pwyllgor	Eitem (disgrifiad/teitl)	Siaradwyr Gwadd	Pwrpas e.e. monitro, polisi, argymhellion
<i>Cymunedau Iachach</i>			
24 Mai 2023	Adroddiad CSSIW a'r Cynllun Gweithredu	Audrey Somerton-Edwards	
	Diweddariad ar Gofal Cartref	Donna Pritchard	Ar gais y Pwyllgor
	Strategaeth Mamolaeth a Blynyddoedd Cynnar Gorllewin Cymru	Iwan Davies/Elen James	Cyn-Cabinet
	Trefniadau mabwysiadu ar y cyd	Audrey Somerton-Edwards	

<p>3 Gorffennaf 2023</p>	<p>Recriwtio/Cadw staff Gydol Oes a Llesiant</p> <p>Taliadau Uniongyrchol</p> <p>Adroddiad ar y Gofrestr Tai</p>	<p>James Starbuck</p> <p>Donna Pritchard</p> <p>Llyr Hughes/Cerys Purches-Phillips</p>	<p>Ar gais y Pwyllgor</p> <p>Ar gais y Pwyllgor</p> <p>Ar gais y Pwyllgor</p>
<p>18 Medi 2023</p>	<p>Gwasanaethau Seibiant a Gwasanaethau Dydd</p> <p>Cynllun Gweithredu Dementia</p> <p>Strategaeth Tai</p> <p>Adroddiad Blynyddol y Cyfarwyddwr Statudol Gwasanaethau Cymdeithasol 2022/23</p>	<p>Donna Pritchard</p> <p>Donna Pritchard</p> <p>Llyr Hughes</p> <p>Audrey Somerton-Edwards</p>	<p>Cyn-Cabinet</p> <p>Cyn-Cabinet</p>

22 Tachwedd 2023	Adroddiad ynghylch arolygiadau safonau bwyd ac arolygiadau ffermydd	Carwen Evans	Cais gan y Pwyllgor
22 Chwefror 2024	Paratoi'r Gyllideb		
11 Mawrth 2024			
Eitemau agenda ar gyfer y dyfodol	Diweddariad ar y Gwasanaeth Cymorth ac Atal Adroddiad Ebrill/Mai 2024 ar yr 15 pwynt y 'Pledge' – Gofal Cartref	Gethin Jones Donna Pritchard/Heather West	

**Cofnodion Cyfarfod o Bwyllgor Trosolwg a Chraffu Cymunedau Iachach
a gynhaliwyd yn Siambr y Cyngor, Neuadd Cyngor Ceredigion, Penmorfa,
Aberaeron ac o bell ar Ddydd Mercher, 24 Mai 2023**

Presennol: Y Cynghorydd Caryl Roberts (Cadeirydd), Y Cyngorwyr Ceris Jones (Is-gadeirydd), Amanda Edwards, Elaine Evans, Eryl Evans, Keith Evans, Wyn Evans, Gwyn James, Sian Maehrlein, Ann Bowen Morgan, John Roberts a Mark Strong.

Hefyd yn bresennol: Y Cyngorwyr Euros Davies, Rhodri Evans a Gareth Lloyd.

Aelodau Cabinet yn bresennol: Y Cynghorydd Alun Williams.

Swyddogion yn bresennol: James Starbuck, Cyfarwyddwr Corfforaethol; Elen James, Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Porth Cymorth Cynnar; Donna Pritchard, Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Porth Gofal; Audrey Somerton Edwards, Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Porth Cynnal; Lowri Edwards, Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Gwasanaethau Democrataidd; Iwan Davies, Rheolwr Corfforaethol: Ymyrraeth Gynnar; Heather West, Rheolwr Corfforaethol: Cymorth wedi'i Dargedu a Gweithredol; Greg Jones, Rheolwr Corfforaethol: Cymorth Corfforaethol i Wasanaethau; Dwynwen Jones, Swyddog Trosolwg a Chraffu a Neris Morgans, Swyddog Gwasanaethau Democrataidd.

(10.00am- 11.58am)

1 Croeso ac Ymddiheuriadau

- i. Ymddiheurodd y Cynghorydd Carl Worrall am nad oedd yn gallu bod yn bresennol yn y cyfarfod.
- ii. Ymddiheurodd y Cynghorydd Gwyn James y byddai'n gadael y cyfarfod yn gynnar.

2 Datgelu buddiant personol (gan gynnwys datganiadau chwipio) Atgoffir aelodau am eu cyfrifoldeb personol yn datgan unrhyw fudd personol a budd sydd yn rhagfarnu yn gysylltiedig â materion a gynhwysir yn yr agenda hwn yn unol â darpariaethau Deddf Llywodraeth Leol 2000, Cyfansoddiad y Cyngor a Chod Ymddygiad Aelodau. Yn ogystal, mae'n rhaid i Aelodau ddatgan unrhyw chwip plaid gwaharddedig a roddwyd ar Aelod yng nghyswllt y cyfarfod yn ôl Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011.

Ni ddatgelodd yr un Aelod o'r Pwyllgor fuddiant personol na buddiant a oedd yn rhagfarnu (nac ychwaith unrhyw ddatganiadau chwipio).

3 Cyflwyno Cynllun Gweithredu yn dilyn Arolygiad Gwerthuso Perfformiad Arolygiaeth Gofal Cymru

Cyflwynodd y Cynghorydd Alun Williams (Aelod Cabinet ar gyfer Gydol Oed a Llesiant) y Cynllun Gweithredu yn dilyn Arolygiad Gwerthuso Perfformiad Arolygiaeth Gofal Cymru. Cynhaliodd Arolygiaeth Gofal Cymru werthusiad trylwyr o berfformiad y Gwasanaethau Oedolion a'r Gwasanaethau Plant rhwng 27 Chwefror 2023 a 10 Mawrth 2023. Cyhoeddwyd yr adroddiad ar 18 Mai 2023. Yn unol â'r dyletswyddau o dan Ddeddf Gwasanaethau

Tudalen 60

Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014, roedd yr arolygiad yn gwerthuso'r meysydd canlynol: Pobl - Llais a Rheolaeth, Atal, Llesiant a Phartneriaeth.

Roedd pum arolygydd yn rhan o'r arolygiad a gynhaliwyd yn rhithiol ac wyneb yn wyneb. Roedd 114 o unigolion yn rhan o'r broses o gasglu tystiolaeth gan gynnwys y swyddogion, yr Aelodau Etholedig, y defnyddwyr gwasanaeth, gofalwyr, sefydliadau statudol a sefydliadau partneriaethol yn y trydydd sector.

Yn ogystal â'r gwaith o archwilio'r ffeiliau achosion, craffwyd ar y prif bolisïau a datblygiadau. Roedd hyn yn cynnwys y ffeiliau gorchwyllo, y Polisi diwygiedig ynghylch Canmoliaethau a Chwynion, y Fframwaith Sicrwydd Ansawdd drafft, yr ymgynghoriad ynghylch Therapi Galwedigaethol a'r strwythurau diwygiedig o ran Diogelu a Llesiant Meddyliol a Phorth Cymorth Cynnar. Arsylwyd ar gyfarfodydd strategol a gweithredol ar-lein ac wyneb yn wyneb. Rhoddwyd pwyslais ar brofiadau'r plant, y gofalwyr a'r teuluoedd a'r modd yr oedd y gwasanaeth yn gwrando ar eu safbwyntiau. Roedd yr Arolygwyr am weld bod y defnyddwyr gwasanaeth yn cymryd rhan yn yr asesiadau a'r cynlluniau a'u bod yn cael y cyfle i gyfathrebu eu gofynion gofal eu hunain. Roedd yr Arolygwyr hefyd yn awyddus i ddeall a gwerthfawrogi buddion y model Llesiant Gydol Oes.

Roedd yr adborth cychwynnol a roddwyd ar 16 Mawrth 2023 yn galonogol iawn, ac roedd yr adroddiad yn canmol y Gwasanaethau a ddarperir i ddinasyddion Ceredigion. Yn ystod yr Arolygiad, ni nodwyd yr un maes lle nad oeddem yn cydymffurfio â'r gofynion. Rhoddwyd trosolwg o'r canfyddiadau a'r dystiolaeth allweddol. Roedd Cynllun Gweithredu bellach wedi'i ffurfio er mwyn ymateb i'r gwelliannau yr oedd Arolygiaeth Gofal Cymru yn eu hargymell yn yr adroddiad. Roedd mwyafrif helaeth y camau gweithredu eisoes ar waith gan fod y materion a nodwyd gan Arolygiaeth Gofal Cymru eisoes yn cael sylw cyn i'r arolygiad ddechrau.

Llongyfarchwyd yr holl staff sy'n ymwneud â'r gwasanaeth ar eu perfformiad fel yr amlygwyd yn yr adroddiad.

Cafodd yr aelodau gyfle i ofyn cwestiynau a gafodd eu hateb gan y Swyddogion a'r Cynghorydd Alun Williams. Dyma'r prif bwyntiau a godwyd:

- Roedd yn anodd cymharu ag awdurdodau lleol eraill oherwydd nifer o ffactorau megis poblogaeth, lefelau staffio, nifer yr achosion a natur wledig. Credai Swyddog Arweiniol Corfforaethol Porth Cynnal fod y gwasanaeth yn chwarter uchaf Cymru.
- O ystyried yr heriau gyda recriwtio, roedd pob darpariaeth bosibl yn cael ei harchwilio i gadw a recriwtio staff. Roedd cyflogi gweithwyr tramor yn opsiwn a ddefnyddiwyd mewn mannau eraill i gefnogi sector y Gofal Cymdeithasol ac nid oedd wedi'i ddefnyddio yng Ngheredigion. Amlygwyd y gwahaniaeth mewn diwylliannau ac ieithoedd; felly, roedd angen gofal os oedd bwriad i archwilio'r opsiwn hwn ymhellach.
- Wrth i awdurdodau lleol eraill gynyddu cyflog staff Gofal Cymdeithasol, roedd mwy o gystadleuaeth, ac felly byddai angen adolygu cyflogau yn fuan a fyddai'n arwain at oblygiadau i gyllideb y Cyngor. Mae

Tudalen 61

Llywodraeth Cymru wedi cydnabod pwysigrwydd cyflog cyfartal ledled Cymru, ond byddai hyn yn heriol yn ariannol hefyd.

- Cydnabuwyd bod dull cymysg o weithredu yng Ngheredigion ar hyn o bryd, gyda chyfuniad o weithwyr y Cyngor a gweithwyr asiantaeth y trydydd sector. Er mwyn lleihau nifer y gweithwyr asiantaeth, nid yn unig yr oedd angen ystyried cyflog ac amodau ond gellid defnyddio adroddiad llwyddiannus gan Arolygiaeth Gofal Cymru fel arf recriwtio.
- Cydnabuwyd bod staff yn dysgu oddi wrth ei gilydd, ond teimlai swyddogion na fyddai gorfodi staff i fynychu swyddfeydd o reidrwydd yn ddefnyddiol. Yn ystod y misoedd diwethaf, roedd staff wedi dysgu sicrhau cydbwysedd rhwng gweithio gartref ac yn y swyddfa, anogwyd timau i gynnal cyfarfodydd wyneb yn wyneb ac roedd staff yn gallu neilltuo desgiau gyda'i gilydd. Byddai'r model gweithio hybrid yn cael ei adolygu ym mis Gorffennaf 2023.
- Roedd adborth prydlon yn hanfodol i asiantaethau partner a byddai'n cael sylw ynghyd â chefnogi asiantaethau partner i ddeall y Model Gydol Oed a Llesiant.
- Mae ymchwil wedi dangos bod pobl wedi troi'n ôl at eu hiaith gyntaf ar adegau o argyfwng. Oherwydd hyn, roedd rhoi hyfforddiant yn lleol yn allweddol i annog rhagor o bobl leol i weithio yn y sector ac aros yn lleol. Ar hyn o bryd, roedd yr awdurdod lleol yn gweithio gyda'r Brifysgol Agored i hyfforddi Gweithwyr Cymdeithasol ac roedd gwaith yn cael ei wneud gyda Phrifysgol Aberystwyth.
- Roedd y Gwasanaeth yn cael ei fonitro'n gyson ac roeddent yn gweithio mewn hinsawdd lle'r oedd angen gwelliant parhaus. Roedd bod yn dryloyw gydag Arolygiaeth Gofal Cymru ynghylch y meysydd i'w gwella'n bwysig, ac os nad eir i'r afael â nhw, byddai'r meysydd yn dod yn fater gorfodi.

Yn dilyn cwestiynau gan Aelodau'r Pwyllgor, cytunwyd:

- Bod y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cymunedau Iachach yn derbyn y Cynllun Gweithredu drafft, sydd wedi'i lunio i fynd i'r afael â'r materion a nodwyd yn adroddiad Arolygiaeth Gofal Cymru, a'i fod yn ystyried bod yr hyn sydd wedi'i gynnwys ynddo yn ymateb cymesur i'r argymhellion yn yr adroddiad.
- Bod y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cymunedau Iachach yn monitro'r Cynllun Gweithredu ar ôl chwe mis ac ar ôl blwyddyn er mwyn sicrhau bod cynnydd yn cael ei wneud a bod y momentwm yn cael ei gynnal hyd nes y bydd y gwaith wedi'i gwblhau.

4 **Trefniadau Cenedlaethol Mabwysiadu a Maethu**

Cyflwynodd y Cyngorydd Alun Williams adroddiad ar Drefniadau Cydweithio Cenedlaethol ar gyfer gwasanaethau Mabwysiadu a Maethu Cymru (awdurdod lleol). Mae'r Gwasanaeth Mabwysiadu Cenedlaethol wedi bodoli ers 2014 ac mae wedi galluogi newid a gwelliant sylweddol mewn gwasanaethau mabwysiadu ledled Cymru. Roedd pob cyngor bryd hynny wedi cytuno ar ei strwythur a'i lywodraethiant drwy drefniadau cenedlaethol, rhanbarthol a lleol; arweiniodd adolygiad yn 2018 at gynigion i symleiddio llywodraethiant a gwella atebolrwydd. Mae rhai o'r rhain e.e. creu Bwrdd Llywodraethu Cyfunol (sy'n dod â'r Grŵp Cyngori a'r Bwrdd Llywodraethu

sy'n ofynnol gan y ddeddfwriaeth ynghyd) a Chytundeb Partneriaeth newydd i ddisodli'r model swyddogaethol gwreiddiol eisoes wedi'u rhoi ar waith. Mae sefydlu Maethu Cymru yn rhoi'r cyfle i uno'r trefniadau ar gyfer mabwysiadu a maethu yn un gyfarwyddiaeth yn weithredol a'r llywodraethiant ar gyfer y ddau weithgaredd i'w uno.

Cafodd yr aelodau gyfle i ofyn cwestiynau a gafodd eu hateb gan y Swyddogion a'r Cynghorydd Alun Williams. Dyma'r prif bwyntiau a godwyd:

- Ystyriwyd bod gweithio'n rhanbarthol ac yn genedlaethol yn ffordd synhwyrol ymlaen.
- Mae niferoedd mabwysiadu wedi gostwng yn genedlaethol am sawl rheswm. Roedd y gwasanaeth mabwysiadu yng Nghaerfyrddin a swyddogion lleol yn gallu gweithio yn ôl galwadau ac arhosodd y rhan fwyaf o blant Ceredigion a fabwysiadwyd o fewn y rhanbarth oherwydd nifer y mabwysiadwyr a hefyd rhesymau diwylliannol.

Yn dilyn cwestiynau gan Aelodau'r Pwyllgor, cytunwyd i

- Ceisio cytundeb bod Ceredigion yn llofnodi Cytundeb y Cyd-bwyllgor ar gyfer y Gwasanaeth Mabwysiadu Cenedlaethol a Maethu Cymru.
- Bod y papur hwn yn mynd drwy'r prosesau llywodraethu llawn i'w gymeradwyo'n llawn.

5 Trosolwg Gofal Cartref

Cyflwynodd y Cynghorydd Alun Williams adroddiad ar safbwynt y Cyngor a'i ddull gweithredu tuag at Ofal Cartref. Mae Cyngor Sir Ceredigion yn comisiynu Gofal Cartref i Ddefnyddwyr Gwasanaeth, yr aseswyd bod gofyn iddynt gael gofal o'r fath oherwydd eu bod yn agored i niwed neu oherwydd amgylchiadau eraill, yn unol â Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Roedd yr adroddiad yn manylu ar y cefndir statudol i Ofal Cartref, y gwaith a wnaed ledled Cymru i ddatblygu'r gwasanaeth yn genedlaethol a'r sefyllfa'n lleol yng Ngheredigion. Cyfeiriwyd at Fentrau Ceredigion i gefnogi Marchnad y Gofal Cartref o 2022/23 ymlaen a'r sefyllfa bresennol.

Arolygwyd Gwasanaeth Gofal a Galluogi wedi'i Dargedu Cyngor Sir Ceredigion gan Arolygiaeth Gofal Cymru ym mis Hydref 2022 a chafodd adroddiad rhagorol, a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2022, a'r arolygwyr yn cynnig y ganmoliaeth uchaf ar gyfer model y gwasanaeth a'r ddarpariaeth.

Cafodd yr aelodau gyfle i ofyn cwestiynau a gafodd eu hateb gan y Swyddogion a'r Cynghorydd Alun Williams. Dyma'r prif bwyntiau a godwyd:

- Cydnabuwyd bod gweithlu'r Gofal Cymdeithasol ledled Cymru yn heriol. O fewn yr Addewid 15 Pwynt fel rhan o'r Fframwaith Gofal Cartref newydd 2023, y nod oedd talu cyfradd i bob darparwr gofal cartref a oedd yn fwy cyson â'r gyfradd fesul awr a argymhellir gan y Gymdeithas Gofal Cartref.
- Rhaid i bob darparwr dalu cyflog byw gwirioneddol o dan y ddeddfwriaeth. Roedd y cynnydd mewn ffi i £26.50 yr awr ar gyfer darparwyr yn cydnabod y cynnydd mewn costau byw a thanwydd. Roedd y ffi hon yn cynnwys cyflogau, ychwanegiadau at gyflogau a chostau

hyfforddi. Nodwyd bod gwahanol ddarparwyr yn rheoli costau teithio o eiddo i eiddo yn wahanol a bod mentrau amrywiol wedi'u cynnig i'w cefnogi.

- Byddai cytuno i'r Addewid 15 Pwynt yn dangos ymrwymiad darparwyr i gefnogi'r gweithlu. Awgrymwyd y dylai darparwyr monitro fod yn allweddol wrth symud ymlaen gyda'r Addewid 15 Pwynt. Roedd Fframwaith Sicrhau Ansawdd ar gyfer Gofal Cymdeithasol yn cael ei ddatblygu; byddai hyn yn cynnwys staff ymroddedig a fyddai'n monitro darparwyr yn barhaus, y broses o ddarparu'r contractau ac ansawdd y gwasanaeth.

Yn dilyn cwestiynau gan Aelodau'r Pwyllgor, cytunwyd i nodi'r adroddiad, yn amodol ar gael diweddariad i'r Addewid 15 Pwynt ym mis Ebrill 2024.

6 **Strategaeth Gorllewin Cymru ar Famolaeth a'r Blynyddoedd Cynnar**

Cyflwynodd y Cynghorydd Alun Williams Strategaeth Gorllewin Cymru ar Famolaeth a'r Blynyddoedd Cynnar. Yn 2018 roedd Llywodraeth Cymru wedi gwahodd cynigion gan Awdurdodau Lleol a Byrddau Iechyd i fod yn fraenarwyr (*Pathfinders*) ar gyfer Rhaglen Trawsnewid Integreiddio'r Blynyddoedd Cynnar. Cyflwynwyd cais gan Awdurdodau Lleol Ceredigion a Sir Gaerfyrddin, ar y cyd â Bwrdd Iechyd Hywel Dda, i fod yn ardaloedd braenaru. Cafwyd cyllid (2019 - 2024) i beilota a phrofi ffyrdd o Drawsnewid Integreiddio'r Blynyddoedd Cynnar, a ffurfiwyd Grŵp Llywio Mamolaeth a'r Blynyddoedd Cynnar. Ym mis Ionawr 2021, llwyddodd Sir Benfro â'u cais nhw i ymuno â'r Rhaglen Fraenaru ac felly mae pob Awdurdod Lleol ym mhatrwm daearyddol Hywel Dda wedi bod ynghlwm â'r Rhaglen. Yn 2021/2022 bu cynrychiolwyr o'r tri Awdurdod Lleol a Bwrdd Iechyd Hywel Dda yn cydweithio i lunio Strategaeth Mamolaeth a Blynyddoedd Cynnar ar gyfer Gorllewin Cymru.

Mae'r strategaeth yn canolbwyntio ar gefnogaeth yn ystod 7 mlynedd gyntaf y plentyn, gan gydnabod pwysigrwydd y blynyddoedd ffurfiannol hyn wrth siapio iechyd a lles y plentyn at y dyfodol. Nod y Strategaeth yw hyrwyddo cydweithio rhwng gwasanaethau cymorth yn y cyfnodau cyn geni a'r Blynyddoedd Cynnar. Mae'r strategaeth i'w gweld ar wefan Strategaeth Gorllewin Cymru ar gyfer Mamolaeth a'r Blynyddoedd Cynnar sy'n ffrwyth cydweithio rhwng awdurdodau lleol Ceredigion, Sir Gaerfyrddin a Sir Benfro, Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda a phartneriaid trydydd sector. Ar sail ymgynghori helaeth gyda Defnyddwyr Gwasanaethau a Gweithwyr Proffesiynol y Blynyddoedd Cynnar, lluniwyd Strategaeth Gorllewin Cymru ar Famolaeth a'r Blynyddoedd Cynnar gyda'r nod o hyrwyddo gwasanaethau rhagorol ar bob cam o Famolaeth a'r Blynyddoedd Cynnar.

Cafodd yr aelodau gyfle i ofyn cwestiynau a gafodd eu hateb gan y Swyddogion a'r Cynghorydd Alun Williams. Dyma'r prif bwyntiau a godwyd:

- Roedd heriau recriwtio yn gyffredinol, ond roedd swyddi gwag naill ai allan i hysbyseb neu wedi'i penodi ym Mhorth Cymorth Cynnar. Pan benodwyd staff, rhoddwyd hyfforddiant yn ôl yr angen i sicrhau bod ganddynt y sgiliau cywir ar gyfer y rôl.

Tudalen 64

- Pan oedd eitem ar yr agenda yn ymwneud â Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda, argymhellwyd y dylid hysbysu'r Cynghorydd Rhodri Evans fel aelod etholedig y Bwrdd.
- Roedd Gydol Oes a Llesiant, Cymorth a Gofal wrthi'n lansio gwefan newydd a fyddai'n amlinellu'n glir y gwasanaethau sydd ar gael i'r cyhoedd. Awgrymwyd a chytunwyd y gallai grŵp bach o Aelodau weld y wefan cyn iddi ddod yn fyw, i roi eu barn a'u hadborth.
- Lleolir staff mewn canolfannau teuluoedd ar draws y sir ac ystyriwyd anghenion y cyhoedd wrth baratoi sesiynau; rhannwyd gwybodaeth am y sesiynau hyn yn eang gan gynnwys trwy'r gwefannau cyfryngau cymdeithasol perthnasol.

Yn dilyn cwestiynau gan Aelodau'r Pwyllgor, cytunwyd i gymeradwyo Strategaeth Gorllewin Cymru ar Famolaeth a'r Blynyddoedd Cynnar.

7 **I gadarnhau cofnodion y cyfarfod diwethaf ac ystyried unrhyw faterion sy'n codi**

Cytunwyd i gadarnhau cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 13 Ebrill 2023.

Materion sy'n codi: Eglurwyd bod y Cabinet wedi derbyn yr argymhelliad gan Aelodau'r Pwyllgor i ysgrifennu at Ms Elin Jones, Aelod Etholaeth y Senedd ac at y pedwar Aelod rhanbarthol o Senedd Cymru yn mynegi pryder ynghylch darparu digon o dai yng Ngheredigion. Byddai angen monitro unrhyw ddiweddariadau.

8 **Ystyried Rhaglen Gwaith y Pwyllgor**

Cytunwyd i nodi cynnwys y Flaen Raglen Waith a gyflwynwyd.

**Cadarnhawyd yng Nghyfarfod y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu
Cymunedau Iachach a gynhaliwyd ar 3 Gorffennaf 2023**

Cadeirydd: _____

Dyddiad: _____